Recherche d'emploi, chômage et gains salariaux sur le marché du travail

Abrar Hasan Surendra Gera

Une étude préparée pour le
Conseil économique du Canada

Établi en 1963 par une Loi du Parlement, le **Conseil économique du Canada** est une corporation de la Couronne composée d'un président, de deux directeurs et d'au plus vingt-cinq autres membres, qui sont nommés par le gouverneur en conseil.

Le Conseil est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement économique du Canada. Le Conseil est autorisé à entreprendre des études et des enquêtes, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre, et à faire rapport de ses activités. Chaque année, il doit préparer et faire publier un exposé sur les perspectives et les problèmes économiques à long et à moyen termes. Il peut aussi faire publier les études et les rapports dont la publication lui semble opportune.

Le président est le directeur général du Conseil; il en surveille les travaux et en dirige le personnel. Les montants requis pour acquitter les dépenses du Conseil sont prélevés sur les crédits que le Parlement vote à cette fin.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité des *Exposés annuels*, ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil*. Figurent également au nombre des publications du Conseil, les *Études*, *Documents* et *Comptes rendus de colloques*, qui sont explicitement *attribués à des auteurs particuliers* plutôt qu'au Conseil lui-même. Celui-ci établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil économique du Canada, les ouvrages à nom d'auteur tels que les études, documents et rapports de colloques. Pour se prononcer sur la qualité, l'exactitude et l'objectivité d'une étude ou d'un document attribué à son auteur, le président est conseillé par les deux directeurs. De plus, dans le cas des *études à nom d'auteur*, le président et les deux directeurs sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui font un rapport confidentiel sur la qualité de ces ouvrages. Le fait de publier une étude ou un document à nom d'auteur ne signifie pas que le président ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations contenues dans l'ouvrage, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

Recherche d'emploi, chômage et gains salariaux sur le marché du travail

Les auteurs

Abrar Hasan

M. Hasan remplit les fonctions d'économiste principal au Conseil économique du Canada. Après avoir obtenu son doctorat de l'Université Queen's, il a enseigné à l'Université de l'Illinois pour ensuite entrer au service de la fonction publique fédérale où il s'est spécialisé dans les questions relatives à la main-d'œuvre et à la sécurité du revenu. En plus d'avoir à son actif de nombreux écrits dans ces domaines, il a agit à titre d'expert sur les marchés du travail au sein des Nations-Unis et de l'Organisation de coopération et de développement économique. Il a également participé à l'élaboration d'études sur l'économie de l'énergie.

Surendra Gera

M. Gera est membre du personnel du Conseil économique du Canada. Il a fait ses études à l'Université McMaster et à l'Université Carleton. Il a publié de nombreux documents portant sur l'économie urbaine et l'économie des transports, sur la théorie de la recherche d'emploi et sur la création d'emplois.

ABRAR HASAN
SURENDRA GERA

Recherche d'emploi, chômage et gains salariaux sur le marché du travail

Les résultats de cette étude demeurent l'entière responsabilité des auteurs et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue EC 22-110/1982F
ISBN 0-660-90936-7

Canada: 7.95 $
à l'étranger: 9.55 $

Prix sujet à changement sans avis préalable

Table des matières

1	**Introduction**	**1**
2	**Aperçu des modalités de la recherche d'emploi**	**3**
	Aperçu global	3
	Recherche en cours d'emploi	6
	Recherche en chômage	9
	Le phénomène de l'abandon d'un emploi	10
	Entrées involontaires en chômage	11
	Les licenciements temporaires	12
	La durée du chômage	13
	Méthodes de recherche d'emploi	15
	Intensité de la recherche d'emploi	17
	Résumé	20
3	**Cadre théorique**	**23**
	Le modèle de recherche d'emploi standard	23
4	**Les exigences salariales des demandeurs d'emploi en chômage**	**27**
	Spécification empirique	27
	Les résultats et leur interprétation	32
	La fonction du salaire demandé constant	32
	La flexibilité du salaire demandé et l'incidence de la durée du chômage	34
	La flexibilité du salaire demandé et l'incidence des caractéristiques du marché du travail	36
	Résumé	38
5	**Productivité et durée de la recherche d'emploi**	**41**
	Spécification empirique	41
	Les résultats et leur interprétation	43
	La productivité du temps de recherche	43
	La durée de la recherche	49
	Résumé	52
6	**Conclusions**	**55**
	Le modèle de la recherche d'emploi	55
	La validité du modèle de recherche d'emploi	55
	La portée du modèle de recherche d'emploi	56
	Le marché du travail	57

Incidences sur les politiques 58

A Définitions **61**

B Estimations du coût total de la recherche d'emploi **63**

C Estimations des taux de recherche d'emploi **65**

Notes **67**

Liste des tableaux et graphiques **71**

Bibliographie **75**

1 Introduction

Depuis maintenant plus d'une décennie, les économistes et les responsables des politiques s'interrogent sur la coexistence de taux de chômage et d'inflation excessivement élevés dans la plupart des économies occidentales. Plusieurs en sont venus à expliquer ce phénomène de stagflation en invoquant qu'il existe dans l'économie un taux de chômage naturel ou non inflationniste (TCNI). Les fondements micro-économiques de cette thèse nous viennent du modèle de recherche d'emploi issu des articles féconds de Stigler (1961, 1962).

Selon ce modèle, le marché du travail est truffé d'imperfections d'information en ce qui a trait aux emplois et aux travailleurs. Les participants à ce marché peuvent obtenir des avantages économiques en améliorant l'information qu'ils possèdent. Cependant, l'obtention de cette information est coûteuse et de ce fait, requiert de celui qui cherche un emploi qu'il quitte celui qu'il a déjà pour s'en trouver un autre semblable ou meilleur. Dans ces conditions, le calcul économique familier qui consiste à égaliser le coût marginal du rassemblement de l'information avec les avantages marginaux de cette opération nous donne le temps optimal qu'un demandeur d'emploi doit investir dans sa recherche. Dans cette perspective, le chômage, loin d'être un gaspillage de ressources, apparaît comme une réaction nécessaire et rationnelle aux imperfections du marché. On peut qualifier cette forme de chômage de « chômage consacré à la recherche ».

D'autres progrès théoriques récents sont venus étayer cette thèse, notamment la théorie des contrats et plus généralement, la théorie du chômage de mobilité. Ces théories tendent à percevoir le chômage comme un phénomène volontaire. Lorsqu'ils sont involontaires, les séjours en chômage seraient brefs et constitueraient une contrainte nécessaire faisant partie intégrante de la dynamique du marché du travail. Au lieu d'attribuer le chômage à un échec du marché du travail, on considère plutôt qu'il découle des mécanismes d'équilibre de ce marché. Cette perception du chômage a d'importantes conséquences sur les politiques. Elle tend à minimiser l'importance des politiques de régulation de la demande globale et à les remplacer par des politiques qui offrent de l'information sur le marché du travail ou qui visent à rationaliser les coûts de la recherche d'emploi.

Étant donné les implications que la théorie de la recherche d'emploi peut avoir sur la formulation des politiques, plusieurs analystes ont remis en cause sa validité et sa portée. Tobin (1972), par exemple, reconnaît que les frictions qui ont cours sur le marché du travail sont nécessaires à son bon fonctionnement et peuvent expliquer en partie le phénomène du chômage, mais il se refuse à les considérer comme la cause majeure des taux élevés de chômage qu'ont connus les États-Unis et d'autres économies occidentales au cours de la dernière décennie. Gordon (1973), Feldstein (1975), Clark et Summers (1979) présentent aussi des arguments qui remettent en question la valeur empirique de la théorie de la recherche d'emploi. Malgré l'ampleur du débat, les vérifications empiriques des hypothèses de cette théorie se font rares et celles qui utilisent des données canadiennes sont pratiquement inexistantes. Cette situation est d'autant plus surprenante que ces questions sont d'une extrême importance pour la formulation des politiques économiques. Les gains qu'on peut escompter de la recherche d'un emploi et les coûts qui en résultent sont tous deux influencés par la politique gouvernementale. Le programme d'assurance-chômage, par exemple, compense en grande partie le manque à gagner des chômeurs, particulièrement pour ceux qui se situent au bas de l'échelle des salaires. Cette forte subvention des coûts de la recherche d'emploi peut pousser des personnes à devenir chômeurs et à allonger la durée de leur recherche. Ces deux phénomènes contribuent à des taux élevés de chômage (frictionnel). On se demande alors si une telle incitation au chômage est socialement désirable et dans quelle mesure les politiques devraient être orientées vers la recherche d'informations sur le marché du travail et la prestation de ces informations plutôt que vers la création d'emplois, l'octroi de subventions à la mobilité, les programmes de formation et ainsi de suite.

Cette étude a pour but de cerner l'importance du phénomène de recherche d'emploi plutôt que d'évaluer la performance des politiques qui en découlent par rapport à celle des autres politiques de main-d'œuvre. Dans cette perspective, nous examinerons les quatre questions suivantes : Quelle est l'ampleur de la recherche d'emploi ? Les exigences salariales (le salaire demandé) fluctuent-elles en cours de recherche ? Quels sont les facteurs qui déterminent la durée du chômage consacré à la recherche d'emploi ? Le temps consacré à la recherche est-il productif ?

L'étude est rédigée d'après le plan suivant. Nous décrivons d'abord, à grands traits, dans le chapitre 2, les comportements de recherche d'emploi observés sur le marché du travail canadien. Cet exercice a pour but de déterminer l'importance globale du phénomène de recherche. Nous utilisons à cette fin des données tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) effectuée par Statistique Canada. Les trois autres questions, à savoir le salaire demandé, la durée et la productivité de la recherche, sont abordées dans le contexte d'un modèle généralisé de recherche d'emploi élaboré au chapitre 3. Nous estimons ensuite ce modèle à l'aide des données d'une enquête du ministère de l'Industrie et du commerce qui est décrite au chapitre 4.

Quant au salaire demandé, les principales hypothèses ont trait à son existence et à sa flexibilité au cours de la recherche d'emploi. La flexibilité des demandes salariales des chômeurs au cours de leur séjour en chômage compte parmi les questions les plus importantes de l'économie du travail et est examinée au chapitre 4. Dans le même chapitre, nous examinons l'incidence de la segmentation des marchés sur le comportement des salaires demandés. Le chapitre 5 est consacré à l'importante question de la productivité du processus de recherche. Nous examinons, pour des sous-groupes choisis de demandeurs d'emplois, les différences de salaires qui existent entre les périodes antérieure et postérieure au chômage et les facteurs qui les déterminent sont examinés dans le contexte de la recherche d'emploi. Un certain nombre d'hypothèses concurrentes sont examinées. Nous insistons particulièrement sur la contribution d'une semaine supplémentaire de recherche d'emploi au gain salarial total. Ce chapitre étudie aussi les facteurs déterminants de la durée de la recherche. Nos hypothèses sont qu'une augmentation du coût de la recherche d'emploi tend à raccourcir la durée de la recherche alors que de plus grandes espérances de gains salariaux tendent à l'allonger. Enfin, le chapitre 6 traite des principales conclusions de l'étude qui portent surtout sur les questions de la validité et de la portée du modèle de recherche d'emploi. Notre principale conclusion est que bien que la théorie de la recherche d'emploi explique le comportement des personnes de notre échantillon, elle ne constitue pas l'unique explication du chômage. À partir d'un ensemble plausible d'hypothèses, on peut affirmer qu'environ la moitié du taux de chômage mesuré peut être expliqué par la théorie de la recherche.

2 Aperçu des modalités de la recherche d'emploi

Le présent chapitre a pour but d'analyser l'ampleur, la composition et les modalités de l'activité de recherche d'un emploi sur le marché canadien du travail. L'incidence de la recherche d'un emploi est étudiée de façon beaucoup plus approfondie en termes de la fréquence, de la durée, des méthodes et de l'intensité de la recherche. Les ressources consacrées à la recherche, c'est-à-dire les coûts de la recherche, sont également examinées dans l'appendice B, mais, à cause des limites importantes inhérentes aux données, nos résultats doivent être considérés comme provisoires.

L'analyse repose sur la moyenne annuelle des données mensuelles tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) effectuée par Statistique Canada pour 1977. Suite aux révisions mises en application depuis 1975, l'EPA permet de déterminer si une personne a cherché un emploi (au cours des quatres semaines précédentes), indépendamment de son statut professionnel. Dans le présent chapitre, nous sommes obligés d'adopter cette définition de l'incidence de la recherche d'un emploi. Les données n'indiquent pas combien d'heures ont été effectivement consacrées à la recherche. Toutefois, l'examen du nombre de méthodes de recherche utilisées nous fournit une indication indirecte de l'intensité de la recherche. Dans le cas des chômeurs, l'EPA nous renseigne également sur la raison de la cessation d'emploi[1].

Trois thèmes principaux se dégagent de l'analyse du présent chapitre. D'abord, l'activité de recherche est vraiment un phénomène courant et répandu. Deuxièmement, l'ampleur de la recherche amorcée volontairement est très importante. Finalement, le comportement qu'adoptent en cours de recherche ceux qu'on appelle les travailleurs secondaires diffère considérablement de celui des travailleurs de sexe masculin qui sont dans la force de l'âge. Dans la mesure où ces deux groupes peuvent être identifiés, respectivement, avec les secteurs secondaire et primaire du schéma à deux paliers du marché du travail, notre analyse donne à entendre que le comportement relatif à la recherche d'un emploi est fortement conditionné par la nature du secteur du marché dans lequel le demandeur d'emploi évolue.

Aperçu global

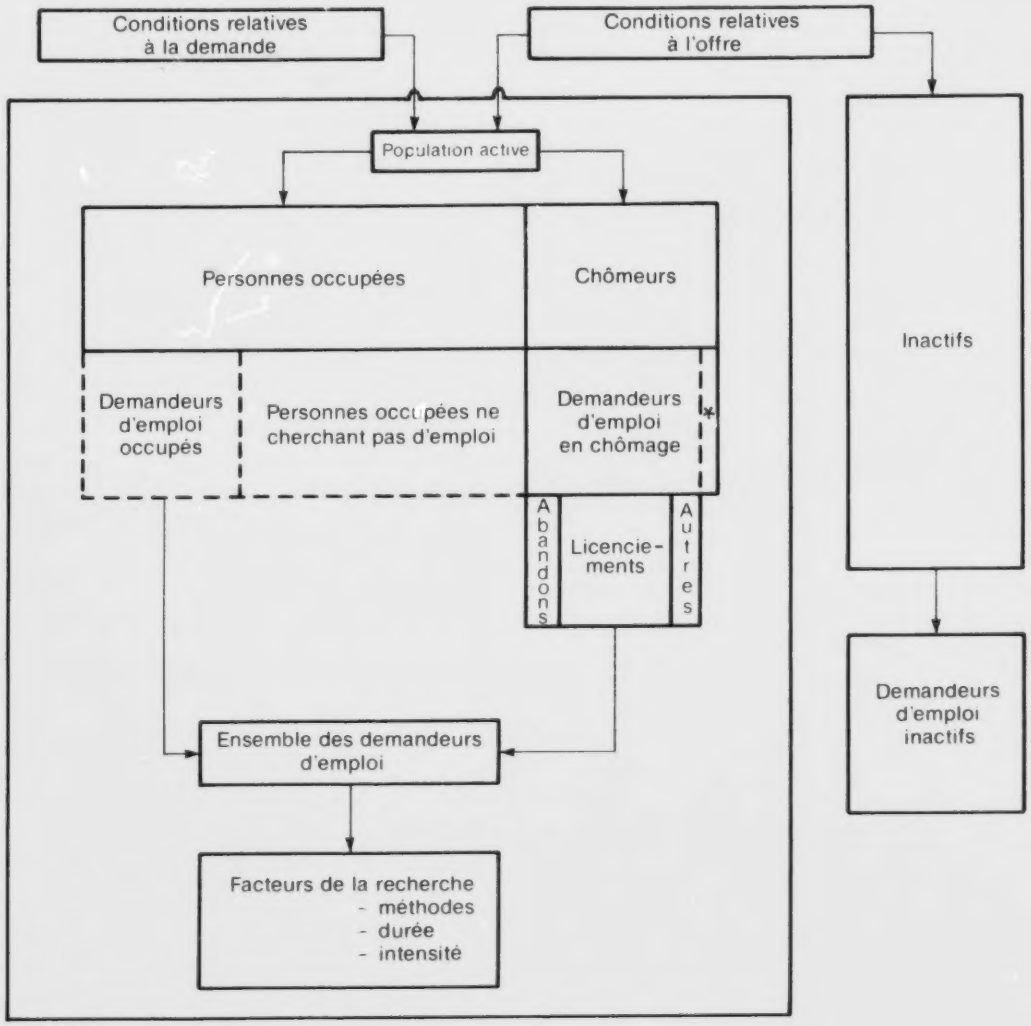
Comme le montre le graphique 2-1, deux groupes alimentent le réservoir des demandeurs d'emploi, à savoir les personnes occupées et les chômeurs. Nous examinerons d'abord les caractéristiques de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour s'arrêter ensuite aux caractéristiques des demandeurs occupés et des demandeurs en chômage. Cette dernière catégorie sera désagrégée selon la cause du chômage, à savoir l'abandon d'emploi et le licenciement, et aussi selon d'autres façons de devenir chômeur.

Comme le font voir les données du tableau 2-1, en 1977, il y avait, en moyenne et quel que soit le mois de l'année, plus d'un million de demandeurs d'emploi au Canada, alors que la population active totale se situait en moyenne à 10 498 000. En d'autres termes, un canadien actif sur dix en moyenne est un demandeur d'emploi à un moment ou l'autre. Ce phénomène peut être exprimé succinctement par le taux de recherche, $\bar{s}$. Ce taux qu'on obtient en exprimant le nombre de demandeurs d'emploi en proportion de la population active était d'environ 10 % en 1977. Par contre, en vertu de conditions économiques à peu près identiques, le taux de recherche pour l'économie américaine était de 12 %, ce qui laisse entendre que les Canadiens, en moyenne, sont moins enclins à chercher un emploi[2]. Ce résultat est conforme aux études sur la mobilité qui constatent que les taux de mobilité sont relativement inférieurs au Canada[3].

Bien que les données dont nous disposons pour 1976-1979 ne permettent pas de tirer des conclusions définitives, elles indiquent que le taux de recherche tendrait à long terme à augmenter. Cette possibilité est appuyée par l'hypothèse selon laquelle la demande d'information serait élastique au revenu. Il se peut aussi que l'élasticité-prix contribue à cette tendance à la hausse, puisque l'industrie des communications connaît une diminution de ses coûts moyens de prestation de l'information[4].

Graphique 2-1

Représentation schématique des variables relatives à la recherche d'emploi par rapport aux composantes de la population active



* Chômeurs ne cherchant pas d'emploi

Non seulement l'activité de recherche est-elle globalement importante, mais elle se manifeste également quelles que soient les caractéristiques des demandeurs d'emploi qu'on analyse (voir le tableau 2-1). Le taux de recherche global est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, ce qui traduit les

Tableau 2-1

Nombre mensuel moyen de demandeurs d'emploi et taux de recherche selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977

	Demandeurs d'emploi (*S*)		Taux de recherche ($\overline{s}$)
	Nombre	Proportion	
	(en milliers)	(en %)	
Total	1 047	100,0	10,0
Caractéristiques personnelles			
Sexe			
Hommes	602	57,5	9,3
Femmes	445	42,5	11,1
Âge			
15 à 19 ans	261	24,9	22,3
20 à 24 ans	268	25,6	16,2
25 à 44 ans	368	35,2	7,8
45 à 64 ans	141	13,5	5,1
65 ans et plus	8	0,8	4,4
État matrimonial			
Mariés	503	48,0	7,2
Autres	543	51,9	15,6
Scolarité			
Études primaires	181	17,3	6,3
Études secondaires	714	68,2	13,4
Diplôme	89	8,5	3,9
Grade	62	5,9	6,0
Caractéristiques liées au marché du travail			
Secteur d'activité			
Secteur primaire	57	5,8	7,6
Fabrication	193	19,6	9,4
Construction	121	12,3	16,3
Transports	61	6,2	7,0
Commerce et finances	213	21,6	9,0
Fonction publique	340	34,5	9,3
Catégorie professionnelle			
Cadres et professions libérales	123	14,2	5,5
Emplois de bureau, commerce et services	436	50,5	10,1
Emplois du secteur primaire	129	14,9	9,6
Fabrication	92	10,7	9,6
Construction	116	13,4	15,1
Transports	91	10,5	10,9
Province			
Terre-Neuve	34	3,3	17,8
Île-du-Prince-Édouard	..	..	..
Nouvelle-Écosse	42	4,0	12,8
Nouveau-Brunswick	38	3,7	14,6
Québec	320	30,7	11,6
Ontario	359	34,5	9,0
Manitoba	39	3,7	8,6
Saskatchewan	27	2,6	6,6
Alberta	63	6,1	6,9
Colombie-Britannique	120	11,5	10,5

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

différences dans la distribution des offres d'emploi pour les deux groupes, ainsi que les coûts relativement moins élevés de la recherche dans le cas des femmes. Les adolescents affichent les taux de recherche les plus importants et les taux baissent régulièrement avec l'âge. Il est probable que les coûts de la recherche soient relativement moins élevés pour les jeunes et que ces coûts puissent être amortis sur une vie professionnelle plus longue. Le taux de recherche des personnes mariées est inférieur à celui des autres, résultat qui dépend peut-être du facteur âge dont on vient de parler. Selon l'activité, ce sont les travailleurs du secteur des transports qui affichent le taux le plus bas, alors que ceux de la construction connaissent le taux le plus élevé. Par catégorie professionnelle, les travailleurs de la construction se caractérisent encore par un taux élevé, tandis que les cadres et les professionnels affichent les taux de recherche les plus bas. Enfin, les taux de recherche sont relativement plus élevés dans les provinces où le marché du travail affiche moins de vigueur, ce qui traduit, en partie, une plus grande incidence du chômage dans ces provinces.

Recherche en cours d'emploi

Le taux de recherche global dont on vient de parler s'appliquait à la fois aux demandeurs d'emploi occupés et aux demandeurs en chômage. Lorsqu'on distingue ces deux catégories de demandeurs, les taux de recherche demeurent élevés dans les deux cas. Comme le fait voir le tableau 2-2, environ 270 000 personnes ont signalé en 1977 qu'elles cherchaient un nouvel emploi tout en travaillant, ce qui constitue 26 % de tous les demandeurs d'emploi de cette année-là[5].

Tableau 2-2

Nombre mensuel moyen de demandeurs d'emploi occupés, taux de recherche en cours d'emploi et ratio aux demandeurs en chômage selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977

	Demandeurs d'emploi occupés		Taux de recherche en cours d'emploi ($\bar{s}_e$)	Ratio des demandeurs occupés aux demandeurs en chômage
	Nombre	Proportion		
	(en milliers)		(en %)	
Total	270	100,0	2,8	0,35
Caractéristiques personnelles				
Sexe				
Hommes	169	62,6	2,8	0,39
Femmes	101	37,4	2,8	0,29
Âge				
15 à 19 ans	66	24,4	6,9	0,34
20 à 24 ans	74	27,4	5,0	0,38
25 à 44 ans	102	37,8	2,3	0,38
45 à 64 ans	22	8,2	0,8	0,18
65 ans et plus	6	2,2	3,4	..
État matrimonial				
Mariés	130	48,2	2,0	0,35
Autres	140	51,9	4,5	0,35
Scolarité				
Études primaires	27	10,0	1,6	0,18
Études secondaires	182	67,4	3,2	0,34
Diplôme	30	11,1	2,6	0,51
Grade	31	11,5	3,1	1,00
Caractéristiques liées au marché du travail				
Secteur d'activité				
Secteur primaire	16	5,9	2,3	0,39
Fabrication	41	15,2	2,2	0,27
Construction	25	9,3	3,9	0,26
Transports	18	6,7	2,2	0,42
Commerce et finances	64	23,7	2,9	0,43
Fonction publique	105	38,9	3,1	0,45

Tableau 2-2 (fin)

	Demandeurs d'emploi occupés		Taux de recherche en cours d'emploi (s_e)	Ratio des demandeurs occupés aux demandeurs en chômage
	Nombre	Proportion		
	(en milliers)		(en %)	
Catégorie professionnelle				
Cadres et professions libérales	48	17,9	2,2	0,64
Emplois de bureau, commerce et services	126	46,7	3,1	0,41
Emplois du secteur primaire	30	11,1	2,4	0,30
Fabrication	17	6,3	1,9	0,23
Construction	24	8,9	3,6	0,26
Transports	25	9,3	3,3	0,38
Province				
Terre-Neuve	5	1,9	3,1	0,17
Île-du-Prince-Édouard	..	..	..	..
Nouvelle-Écosse	10	3,7	3,4	0,31
Nouveau-Brunswick	6	2,2	2,6	0,19
Québec	56	20,7	2,2	0,21
Ontario	105	38,9	2,8	0,41
Manitoba	15	5,6	3,5	0,63
Saskatchewan	11	4,1	2,7	0,69
Alberta	30	11,1	3,5	0,91
Colombie-Britannique	32	11,9	3,0	0,36
Durée de l'emploi				
1 à 6 mois	150	55,8	..	..
7 à 12 mois	29	10,7	..	..
1 à 5 ans	68	25,2	..	..
6 à 10 ans	15	5,6	..	..
11 à 20 ans	5	1,9	..	..
20 ans et plus	2	0,7	..	..
Type d'emploi				
À temps plein	199	73,7	2,3	..
À temps partiel	71	26,3	6,4	..

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

Malgré son ampleur, les économistes n'ont pas considéré la recherche en cours d'emploi comme un élément qui détermine les conditions du marché du travail. Pourtant, celle-ci influe de plusieurs façons sur la dynamique de ce marché. D'abord, elle contribue aux mouvements de main-d'œuvre : une personne occupée peut éventuellement changer d'emploi, devenir chômeur et se consacrer à plein temps à la recherche, ou encore devenir inactive. Deuxièmement, puisque la recherche en cours d'emploi est un facteur déterminant des changements d'emploi qui s'ensuivent, elle a une certaine incidence sur les mouvements salariaux et sur la mobilité vers des postes plus élevés. Troisièmement, comme un chercheur occupé fait application pour des emplois qui sont aussi convoités par des chômeurs, il en résulte une plus grande compétition pour tous les chômeurs. En conséquence, le salaire postérieur au chômage, la durée du chômage ou les deux peuvent être affectés par l'activité de recherche des personnes occupées.

Le tableau 2-3 qui renferme des renseignements sur les demandeurs d'emploi occupés qui, en 1977, ont changé d'emploi ou en ont trouvé un en moins de deux mois, nous renseigne sur les répercussions de la recherche en cours d'emploi sur les mouvements qui ont cours à l'intérieur du marché du travail. En moyenne, environ un tiers des demandeurs occupés ont déclaré avoir changé d'emploi ou en avoir trouvé un. Les hommes ont connu un peu plus de succès que les femmes (33 % par rapport à 28 %) et ce sont les adolescents qui affichent les taux les plus élevés (41 % chez les jeunes hommes et 35 % chez les jeunes femmes).

On peut aussi analyser l'incidence de la recherche en cours d'emploi sur l'évolution des salaires en examinant les motivations des demandeurs occupés. Comme de telles données ne sont pas disponibles pour le Canada, nous nous servirons des résultats d'une enquête menée aux États-Unis[6] puisqu'il est probable qu'à cet égard, les demandeurs d'emploi

Tableau 2-3

Distribution selon l'âge des demandeurs d'emploi masculins et féminins occupés qui ont changé d'emploi ou qui en ont trouvé un, en proportion de tous les demandeurs occupés, Canada, 1977

En pourcentage

	Demandeurs d'emploi occupés		
	Hommes	Femmes	Les deux sexes
Âge			
15 à 19 ans	40,5	34,5	37,9
20 à 24 ans	33,3	27,6	31,1
25 à 44 ans	27,5	24,2	26,5
45 à 64 ans	28,6	25,0	27,3
65 ans et plus	25,0	..	16,7
Tous les âges	32,5	27,7	30,7

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

canadiens ne diffèrent pas beaucoup de leurs homologues américains. D'après cette enquête, environ un tiers des personnes interrogées désiraient un salaire ou un traitement plus élevé. Donc, un changement d'emploi qui survient à la suite d'une recherche en cours d'emploi est susceptible d'être assorti d'une hausse salariale. De plus, un autre tiers des répondants désiraient une réduction de la semaine de travail, de meilleures conditions de travail, de meilleures possibilités d'avancement, et ainsi de suite. Bref, deux demandeurs sur trois voulaient changer d'emploi parce que celui qu'ils occupaient ne les satisfaisait pas. Il est à signaler que 11 % seulement des demandeurs ont déclaré chercher parce que leur emploi tirait à sa fin ou était temporaire.

Des preuves plus évidentes des répercussions de la recherche en cours d'emploi sur le salaire ressortent de l'Enquête sur le dépistage de la main-d'œuvre du ministère de l'Industrie et du commerce, enquête qui constitue la principale source de renseignements de l'analyse dont le compte rendu figure dans les chapitres 4 et 5. D'après les résultats qui seront décrits de façon plus exhaustive au chapitre 5, signalons pour le moment que les demandeurs d'emploi en chômage qui entreprennent une recherche en cours d'emploi avant de devenir chômeurs sont susceptibles d'enregistrer des gains salariaux plus importants que les personnes qui ne commencent pas leur recherche pendant qu'elles occupent un emploi.

Pour ce qui est des répercussions de la recherche en cours d'emploi sur l'activité de recherche des chômeurs, le tableau 2-2 révèle qu'en moyenne, pour trois demandeurs d'emploi en chômage, il y a également une personne occupant un emploi qui en cherche un. Les demandeurs d'emploi occupés rivalisent davantage avec certains groupes de chômeurs qu'avec d'autres. Dans la mesure où des classifications différentes selon l'âge et le sexe représentent des secteurs du marché du travail différents, les personnes qui occupent un emploi rivalisent davantage avec les hommes chômeurs qu'avec les femmes. Les chômeurs dans la force de l'âge subissent une concurrence plus forte par rapport à ceux appartenant à d'autres groupes d'âge. Les chômeurs qui détiennent des diplômes ou des grades subissent également une concurrence plus forte que la moyenne. Cette constatation vient appuyer le fait que les domaines professionnels se caractérisent par de moins grandes possibilités de carrière et une plus faible possibilité de devenir chômeur.

Le tableau 2-2 renferme également des renseignements sur le taux de recherche en cours d'emploi $\bar{S}_e$, taux qu'on obtient en divisant le nombre de demandeurs d'emploi occupés par l'ensemble des personnes qui détiennent un emploi. D'après ces données, l'activité de recherche est importante autant pour l'ensemble des demandeurs qu'en fonction des diverses catégories analysées. Même dans une province comme Terre-Neuve où les taux de chô-

Tableau 2-4

Nombre mensuel moyen et proportion des chômeurs qui ont cherché du travail ou qui n'en ont pas cherché, Canada, 1977

	Chômeurs	
	Nombre	Proportion
	(en milliers)	(en %)
Chercheurs		
Sans travail	730	84,5
Licenciés temporairement	13	1,5
Devant commencer un nouvel emploi	34	3,9
Total	777	90,1
Non chercheurs		
Licenciés temporairement	55	6,4
Devant commencer un nouvel emploi	30	3,5
Total	85	9,9
Total des chômeurs	862	100,0

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977

mage sont extrêmement élevés, un pourcentage important d'employés cherche constamment à améliorer leur situation économique. Il semble que la pénurie d'emplois ne réduit nullement la recherche. Il est clair que la recherche en cours d'emploi vise l'obtention d'un meilleur emploi plutôt que d'un emploi quelconque.

Recherche en chômage

En 1977, des 1 047 000 de demandeurs d'emploi, 777 000 en moyenne, ou environ les trois quarts, étaient chômeurs. Comme le fait voir le tableau 2-4, les personnes que Statistique Canada inclut parmi les chômeurs ne sont pas toutes considérées comme des demandeurs d'emploi; toutefois, environ 90 % le sont[7]. Les 10 % qui restent comprennent les personnes licenciées qui attendent d'être rappelées par leurs employeurs et les personnes dont l'emploi débutera au plus tard quatre semaines après la semaine de référence (les personnes devant commencer un nouvel emploi).

Le tableau 2-5 présente certaines caractéristiques des demandeurs d'emploi en chômage et aussi des données comparables sur la population active. Puisque la grande majorité des chômeurs sont des demandeurs d'emploi, les caractéristiques des demandeurs d'emploi en chômage ressemblent à celles de l'ensemble des chômeurs. Certaines conclusions bien connues ressortent de cette comparaison : les femmes, compte tenu de leur participation à la population active, sont considérablement surreprésentées (44 % par rapport à 38 %); les adolescents et les jeunes adultes (de 20 à 24 ans) sont également surreprésentés dans la categorie de demandeurs

Tableau 2-5

Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage et distribution de la population active totale selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977

	Demandeurs d'emploi en chômage		Distribution de la population active totale
	Nombre	Distribution	
	(en milliers)		(en %)
Total	777	100,0	100,0
Sexe			
Hommes	433	55,7	61,9
Femmes	344	44,3	38,1
Âge			
15 à 19 ans	195	25,1	11,1
20 à 24 ans	194	25,0	15,8
25 à 44 ans	266	34,2	45,0
45 à 64 ans	119	15,3	26,4
65 ans et plus	2	..	1,7
Scolarité			
Études primaires	154	19,8	17,8
Études secondaires	532	68,5	60,8
Diplôme	59	7,6	11,6
Grade	31	4,0	9,8
Secteur d'activité			
Secteur primaire	41	5,3	7,2
Fabrication	152	19,6	19,6
Construction	96	12,4	7,1
Transports	43	5,5	8,3
Commerce et finances	149	19,2	22,6
Fonction publique	235	30,2	34,8
Catégorie professionnelle			
Cadres et professions libérales	48	6,2	21,2
Emplois de bureau, commerce et services	310	39,9	41,1
Emplois du secteur primaire	99	12,7	12,8
Fabrication	75	9,7	9,1
Construction	92	11,8	7,3
Transports	66	8,5	8,0

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

d'emploi; environ 88 % des demandeurs d'emploi ont fréquenté l'école jusqu'au niveau secondaire ou moins, soit un pourcentage plus élevé que dans l'ensemble de la population active; enfin, les cols blancs représentent 46 % de tous les demandeurs d'emploi, ce qui est beaucoup moins élevé que leur participation à la population active (46 % par rapport à 62 %).

Le phénomène de l'abandon d'un emploi

Une façon pratique d'étudier les données sur les demandeurs d'emploi en chômage consiste à analyser la répartition des entrées en chômage. Deux groupes viennent alimenter ce processus, soit les personnes occupées et les personnes inactives. Le premier groupe comprend les personnes qui quittent leur emploi et celles qui le perdent. Le deuxième groupe englobe les nouveaux venus dans la population active et les personnes qui la réintègrent (voir l'appendice A pour les définitions). Le tableau 2-6 renferme des données sur ces mouvements pour la période 1975-1978, pour le Canada et les États-Unis, ainsi que le taux de chômage global dans les deux économies. Bien que les définitions américaine et canadienne diffèrent quelque peu[8], ces différences ne sont probablement pas assez importantes pour avoir des conséquences sur les différences qu'on observe dans les deux pays.

Comme le fait voir le tableau, en pourcentage des chômeurs, les personnes qui quittent volontairement leur emploi sont, selon l'année observée, d'une fois et demie à deux fois et demie plus nombreuses au Canada qu'aux États-Unis. Au cours de la période, c'est en 1976 que les taux de chômage des deux économies sont les plus rapprochés. Cette année-là, la proportion des abandons volontaires est deux fois plus élevée au Canada qu'aux États-Unis. Ce rapport ne change pas, même si l'on fait abstraction des nouveaux venus pour exprimer les entrées en chômage en proportion du nombre des chômeurs[9]. L'ampleur relative du phénomène des abandons d'emploi constitue donc une importante caractéristique du marché du travail canadien et devrait être considérée lors de l'élaboration des politiques. La structure de l'économie canadienne, son caractère saisonnier, ses caractéristiques institutionnelles, telles les dispositions du régime d'assurance-chômage sont autant de facteurs qui peuvent expliquer ces taux élevés d'abandons.

Le tableau 2-6 nous renseigne également sur la contribution des personnes réintégrant la population active au taux de chômage. La contribution élevée de ce groupe, soit 24 % en moyenne, montre l'importance des mouvements de transition qui caractérisent la population active. Ce groupe commence à chercher un emploi en réintégrant la population active. Puisque par définition, les personnes qui réintègrent la population active ont déjà une expérience professionnelle, il est possible d'analyser les motifs de leur cessation d'emploi. On obtient ainsi une mesure plus exacte du nombre total des périodes de chômage qui naissent volontairement. Si l'on part de ce critère, les départs volontaires constituent alors un pourcentage plus élevé du chômage (tableau 2-7) que celui qu'on avait obtenu antérieurement. Selon l'année, cette définition plus générale contribue à ajouter de 15 à 17 points de pourcentage à la définition plus restreinte présentée au tableau 2-6. Ceci se produit car,

Tableau 2-6

Comparaison des taux de chômage et de la distribution du chômage, Canada et États-Unis, 1975-1978

Pourcentages

	1975		1976		1977		1978	
	Canada	États-Unis	Canada	États-Unis	Canada	États-Unis	Canada	États-Unis
Taux de chômage	6,9	8,5	7,1	7,7	8,1	7,0	8,4	6,0
Entrées en chômage								
Abandons d'emploi	27,8	10,3	24,6	12,2	22,9	13,0	22,9	14,1
Pertes d'emploi	39,4	55,7	45,1	49,7	48,7	45,3	48,4	41,5
Intégrations à la population active	5,8	10,3	5,6	12,1	5,6	13,7	5,8	14,3
Réintégrations à la population active	26,7	23,7	24,7	26,0	22,7	28,1	22,7	30,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active. Statistique Canada, Ottawa, 1977; et États-Unis, Department of Labor, *Employment and Earnings*, janvier 1977-1979.

Tableau 2-7

Nombre mensuel moyen et proportion des abandons volontaires par rapport à l'ensemble des chômeurs, Canada, 1975-1978

	1975	1976	1977	1978
Abandons volontaires †				
		(en milliers)		
Nombre	325	303	326	340
		(en %)		
En proportion des chômeurs	46,6	41,7	37,8	37,3
En proportion de la population active	3,3	3,0	3,1	3,1
Nombre total des chômeurs				
		(en milliers)		
Nombre	697	727	862	911
		(en %)		
Taux de chômage	6,9	7,1	8,1	8,4

†Ce terme englobe toutes les personnes qui ont abandonné leur emploi, qu'elles aient cherché du travail ou non.

SOURCE Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, publication mensuelle, divers numéros.

Tableau 2-8

Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage volontaire selon certaines caractéristiques de la population active, 1977

	Demandeurs d'emploi en chômage volontaire	
	Nombre	Distribution
	(en milliers)	(en %)
Total	247	100,0
Sexe		
Hommes	109	44,1
Femmes	138	55,9
Âge		
15 à 19 ans	63	25,5
20 à 24 ans	68	27,5
25 à 44 ans	83	33,6
45 à 64 ans	33	13,4
65 ans et plus	..	..
État matrimonial		
Mariés	116	45,1
Autres	140	54,9
Province		
Terre-Neuve	6	2,4
Île-du-Prince-Édouard	..	..
Nouvelle-Écosse	11	4,4
Nouveau-Brunswick	8	3,2
Québec	71	28,7
Ontario	90	36,4
Manitoba	9	3,6
Saskatchewan	7	2,8
Alberta	15	6,1
Colombie-Britannique	31	12,5

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

par rapport à ceux qui perdent leur emploi, une proportion relativement plus importante des personnes qui abandonnent volontairement leur emploi sortent de la population active pour la réintégrer par la suite en tant que demandeurs d'emploi en chômage. Il faut signaler que l'incidence de ce type de transitions est plus accentuée dans le cas de ceux qui quittent volontairement leur emploi que de ceux qui le perdent.

En 1977, environ 76 % de ceux qui ont abandonné volontairement leur emploi s'en sont cherché un; ce taux est très inférieur à celui de 90 % observé pour tous les chômeurs. Une des raisons qui peut expliquer ce phénomène vient du fait que ceux qui ont quitté leur emploi sont moins déterminés que les autres chômeurs à en chercher un autre; en d'autres termes, une partie des motifs d'abandon ne sont peut-être pas de nature économique. De plus, il se peut que certaines personnes qui quittent leur emploi ne s'en cherchent pas d'autre parce qu'ils en ont déjà trouvé un avant de quitter.

Le tableau 2-8 met en relief certaines caractéristiques des personnes qui cherchent un emploi à la suite d'un abandon volontaire. Environ 56 % de ces chômeurs volontaires sont des femmes. Pour ce qui est des groupes d'âge, les adolescents et les jeunes adultes en représentent environ 50 %, soit un pourcentage qui se rapproche sensiblement de leur importance dans le groupe des demandeurs d'emploi en chômage. Les personnes mariées quittant volontairement leur emploi sont moins nombreuses que celles qui ne sont pas mariées. Comme dans le cas de l'ensemble des chômeurs, environ les deux tiers de tous les abandons proviennent du Québec et de l'Ontario.

Entrées involontaires en chômage

La perte d'un emploi est la cause principale du chômage. Comme le montre le tableau 2-6, la perte d'emploi est un indicateur cyclique déterminant et, compte tenu de la situation économique qui prévaut chaque année, constitue la source de 39 à 49 % de tout le chômage. En vertu de conditions économiques comparables identifiées par le taux de chômage, l'importance relative des pertes d'emploi est un peu moindre au Canada qu'aux États-Unis.

Les séjours involontaires en chômage ne donnent pas tous lieu à la recherche d'un emploi, mais plus de

85 % le font. Les caractéristiques de ces demandeurs d'emploi figurent au tableau 2-9. Ces données deviennent plus pertinentes lorsqu'on les compare à celles du tableau 2-8. Deux résultats sont dignes de mention. Bien que les femmes comptent pour 56 % des abandons volontaires, leur part des licenciements ne correspond qu'à 34 %. Les adolescents (15 à 19 ans) sont dans une situation semblable; ils représentent 26 % des personnes qui quittent leur emploi, mais seulement 20 % des personnes qui le perdent.

Les licenciements temporaires

Les personnes licenciées qui s'attendent à être rappelées par leurs employeurs méritent une attention spéciale dans l'analyse du chômage involontaire. Feldstein (1975) a fait remarquer que les licenciements temporaires sont importants dans la théorie du chômage et ce pour deux raisons. D'abord, ce type de licenciements représenterait selon lui environ 50 % de tous les séjours en chômage effectués par les personnes considérées en chômage involontaire. Deuxièmement, en se fondant sur les résultats de l'enquête *The U.S. Current Population Survey* (CPS) effectuée en mars 1974, il prétend que seulement 10 % des travailleurs licenciés chercheraient un autre emploi et que dans le secteur de la fabrication, environ 75 % des travailleurs licenciés retourneraient chez leurs employeurs. Se rendant à la conclusion que la recherche d'emploi est peu courante chez les personnes licenciées provisoirement, il a donc mis en doute les théories sur la recherche d'emploi selon lesquelles une période de chômage donne lieu à une recherche et à un changement d'emploi. Bien que les données de l'enquête canadienne sur la population active ne sont pas en tous points comparables aux données utilisées par Feldstein, elles font clairement ressortir que les personnes licenciées provisoirement représentent un pourcentage beaucoup plus faible de tous les chômeurs qu'il le prétendait[10]. Comme le fait voir le tableau 2-4, ces personnes ne représentent que 8 % des chômeurs. Certains chercheurs ont aussi avancé que les données de Feldstein sur l'économie des États-Unis sont hautement exagérées[11]. Cette affirmation est corroborée par le tableau 2-10 où le pourcentage des personnes licenciées par rapport à l'ensemble des chômeurs aux États-Unis varie de 12 à 21 %. Dans la plupart des cas, les données canadiennes ne représentent qu'environ la moitié des données américaines.

Cette proportion relativement peu importante du nombre de licenciements dans l'économie canadienne est corroborée par les données du tableau 2-11 qui présente leur distribution par secteur d'activité. Ce tableau indique, en effet, que la proportion des personnes licenciées par rapport à l'ensemble des chômeurs est moins élevée au Canada qu'aux États-Unis, quel que soit le secteur d'activité.

Nous constatons également que les personnes licenciées temporairement qui se cherchent un

Tableau 2-9

Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage involontaire selon certaines caractéristiques de la population active, 1977

	Demandeurs d'emploi en chômage involontaire	
	Nombre	Distribution
	(en milliers)	(en %)
Total	398	100,0
Sexe		
Hommes	262	65,8
Femmes	136	34,2
Âge		
15 à 19 ans	81	20,4
20 à 24 ans	104	26,1
25 à 44 ans	144	36,2
45 à 64 ans	68	17,1
65 ans et plus	..	..
Scolarité		
Études primaires	89	24,7
Études secondaires	238	66,1
Diplôme	23	6,4
Grade	10	2,8
Secteur d'activité		
Secteur primaire	27	6,8
Fabrication	91	22,9
Construction	72	18,1
Transports	24	6,0
Commerce et finances	74	18,6
Fonction publique	109	27,4
Catégorie professionnelle		
Cadres et professions libérales	32	8,0
Emplois de bureau, commerce et services	144	36,2
Emplois du secteur primaire	66	16,6
Fabrication	48	12,1
Construction	68	17,1
Transports	40	10,1
Province		
Terre-Neuve	18	4,5
Île-du-Prince-Édouard	3	0,8
Nouvelle-Écosse	16	4,0
Nouveau-Brunswick	19	4,8
Québec	154	38,7
Ontario	118	29,7
Manitoba	10	2,5
Saskatchewan	7	1,8
Alberta	11	2,8
Colombie-Britannique	41	10,3

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

Tableau 2-10

Comparaison du nombre mensuel moyen et de la proportion des travailleurs licenciés par rapport à l'ensemble des chômeurs, Canada et États-Unis, 1975-1977

	1975		1976		1977	
	Canada	États-Unis	Canada	États-Unis	Canada	États-Unis
Travailleurs licenciés						
			(en milliers)			
Nombre	88	1 662	67	1 040	67	853
			(en %)			
En proportion des chômeurs	12,75	21,20	9,22	14,27	7,88	12,44
En proportion de la population active	0,88	1,79	0,66	1,10	0,64	0,88
Nombre total des chômeurs						
			(en milliers)			
Nombre	690	7 838	727	7 288	862	6 856
			(en %)			
Taux de chômage	6,9	8,5	7,1	7,7	8,1	7,0

SOURCE Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la politique active — chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées*, nº 71-201 au catalogue, 1978; et États-Unis, Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*, vol. 22 à 25, publication mensuelle, divers numéros.

Tableau 2-11

Distribution des licenciements, du chômage et de l'emploi et incidence des licenciements par secteur d'activité, Canada et États-Unis, 1977†

En pourcentage

	Canada			États-Unis			(Canada) Licenciements en proportion :		(États-Unis) Licenciements en proportion :	
	Licenciements	Chômage	Emploi	Licenciements	Chômage	Emploi	du chômage	de l'emploi	du chômage	de l'emploi
Secteur primaire	8,5	5,8	7,3	3,0	2,9	4,5	11,69	0,82	13,02	0,63
Fabrication	28,9	20,1	19,6	41,6	21,1	22,8	11,46	1,04	24,52	1,72
Construction	21,0	13,0	6,6	18,4	8,5	6,1	12,89	2,25	26,97	2,85
Transports	7,9	5,9	8,5	5,5	3,5	6,4	10,68	0,65	19,86	0,81
Commerce	10,1	15,9	17,4	14,3	21,1	20,7	5,05	0,42	8,46	0,65
Services	22,3	33,4	40,7	16,2	27,5	39,5	4,94	0,38	7,32	0,38

†En ne tenant pas compte de l'arrondissement des chiffres, le total des distributions n'égale pas 100 car la classification n'est pas exhaustive.
SOURCE Kaliski (1979).

emploi sont plus nombreuses que ne le prétend Feldstein. Comme l'indique le tableau 2-4, un total de 68 000 personnes en moyenne subissaient un licenciement (temporaire) en 1977. Parmi celles-ci, 13 000, soit environ 19 %, ont indiqué qu'elles se cherchaient un emploi. Dans leur analyse des données américaines, Bradshaw et Scholl (1976) arrivent à un chiffre beaucoup plus élevé de 83 %.

L'ampleur de l'activité de recherche effectuée par les personnes licenciées temporairement est bien démontrée. Celles-ci représentent non seulement une faible proportion des personnes qui perdent leur emploi, mais les chiffres démontrent que, même si elles sont les moins susceptibles d'entreprendre une recherche, une sur cinq s'adonne à une certaine forme de recherche.

La durée du chômage

Le nombre de semaines consacrées à la recherche constitue une dimension importante du phénomène

de la recherche d'emploi. La durée de la période de chômage est la résultante d'un ensemble complexe de forces, telles l'état du marché du travail, les coûts et le rendement anticipé de la recherche. L'analyse de ces questions est reportée au chapitre 5. Pour le moment, nous n'envisagerons que les données sur la durée en tant que facteur traduisant l'ampleur de la recherche parmi les demandeurs possédant certaines caractéristiques.

Il n'existe tout simplement aucune donnée canadienne rendant compte du temps que les demandeurs d'emploi occupés consacrent à la recherche. D'après les données américaines de 1973 relatives aux demandeurs occupés qui sont finalement devenus chômeurs, quelque 50 % ont cherché pendant moins de 2 semaines avant d'entrer en chômage, près des trois quarts ont cherché pendant un mois ou moins, et quelque 20 %, pendant plus de 2 mois[12].

Pour ce qui est des demandeurs d'emploi en chômage, l'EPA utilise le concept de durée moyenne des séjours en chômage. Toutefois, ce concept repose sur des périodes de chômage en cours et surestiment la véritable durée moyenne des périodes de chômage complètes[13]. Compte tenu de cette mise en garde, il reste que les données sur la durée moyenne du chômage et leur distribution en fonction des semaines consacrées à la recherche (tableaux 2-12 et 2-13, respectivement) nous renseignent sur l'ampleur de la recherche d'emploi. Les données sur la durée moyenne (tableau 2-12) semblent corroborer un thème courant de la thèse du chômage de mobilité, à savoir que les groupes démographiques dont les taux de chômage sont élevés connaissent des séjours en chômage moins longs. La période de chômage est plus brève pour les femmes que pour les hommes (en moyenne, 14,4 semaines par rapport à 14,6 semaines) et plus brève pour les jeunes personnes que pour les autres groupes d'âge (13,1 semaines par rapport à 15,0 semaines pour les personnes qui sont âgées de 20 à 44 ans et 17,6 semaines pour celles qui ont 45 ans et plus).

Les mêmes conclusions se dégagent du tableau 2-13. Par exemple, les adolescents font partie, plus que la moyenne, de la catégorie de une à quatre semaines et on les retrouve relativement moins souvent dans la catégorie de 27 semaines et plus. Cependant, les différences de durée de la recherche entre les hommes et les femmes sont quelque peu marginales.

Clark et Summers (1979) signalent qu'on a exagéré la brièveté de la période moyenne de chômage. Leur argument repose sur le fait que la durée du chômage mesuré n'évalue pas correctement le temps qu'une personne est sans travail. Les données sur la durée comportent une lacune fondamentale, soit le fait qu'elles ne réussissent pas à tenir compte des mouvements de transitions qui ont cours dans la population active. La plupart des périodes de chômage ne se terminent pas par un emploi, mais par un retrait de la population active. Bon nombre des personnes comptées comme inactives sont en fait des travailleurs en chômage. Il serait presque certainement préférable que plusieurs personnes qui réintègrent la population active soient considérées comme des personnes ayant perdu ou quitté leur emploi qui complètent de longues périodes de chômage plutôt que comme des personnes qui amorcent un nouveau séjour en chômage.

Tableau 2-12

Durée moyenne du chômage, par sexe, âge et état matrimonial, Canada, 1977

En semaines

	Durée moyenne de chômage
Hommes	
Âge	
15 à 24 ans	13,0
25 à 44 ans	15,1
45 ans et plus	18,1
État matrimonial	
Mariés	15,1
Célibataires	13,9
Autres	18,2
Moyenne	14,6
Femmes	
Âge	
15 à 24 ans	13,3
25 à 44 ans	14,8
45 ans et plus	17,0
État matrimonial	
Mariés	14,7
Célibataires	13,3
Autres	17,1
Moyenne	14,4
Les deux sexes	
Âge	
15 à 24 ans	13,1
25 à 44 ans	15,0
45 ans et plus	17,6
État matrimonial	
Mariés	14,9
Célibataires	13,7
Autres	17,5
Moyenne	14,5

SOURCE Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue, décembre 1977, p. 87.

Tableau 2-13

Distribution des chômeurs selon la durée de la recherche d'emploi et d'après certaines caractéristiques de la population active, 1977

En pourcentage

	Chômeurs à la recherche d'emploi			
	1 à 4 semaines	5 à 10 semaines	11 à 26 semaines	27 semaines et plus
Total	29,3	23,8	30,5	16,3
Sexe				
Hommes	29,2	24,3	31,7	16,4
Femmes	30,7	23,4	29,8	16,7
Âge				
15 à 19 ans	35,9	25,6	27,2	11,2
20 à 24 ans	30,8	25,4	31,2	16,1
25 à 44 ans	27,5	23,4	31,4	17,8
45 à 64 ans	21,9	20,9	34,5	22,7
65 ans et plus	..	..	..	..
Scolarité				
Aucune scolarité ou études primaires	25,0	21,8	33,2	20,0
Études secondaires	30,4	24,3	29,8	15,5
Diplôme	30,8	23,9	29,2	16,1
Grade	30,6	26,4	29,4	13,7
Secteur d'activité				
Secteur primaire	28,5	23,7	34,2	13,9
Fabrication	25,3	22,9	33,3	18,5
Construction	28,1	25,5	31,9	14,6
Transports	26,7	23,5	30,7	19,3
Commerce et finances	29,0	23,6	30,9	16,6
Fonction publique	31,0	23,7	29,2	16,0
Catégorie professionnelle				
Cadres et professions libérales	30,9	24,0	27,9	16,8
Emplois de bureau, commerce et services	29,6	23,6	30,3	16,6
Emplois du secteur primaire	27,8	22,8	33,1	16,3
Fabrication	25,6	22,1	34,1	16,1
Construction	28,6	25,1	31,9	14,8
Transports	26,5	24,5	31,1	17,6
Province				
Terre-Neuve	23,5	21,7	31,7	22,4
Île-du-Prince-Édouard	27,5	25,0	40,0	15,0
Nouvelle-Écosse	25,6	22,2	32,8	20,0
Nouveau-Brunswick	22,8	21,6	35,0	21,9
Québec	26,2	22,1	32,4	19,5
Ontario	30,2	25,5	29,5	14,9
Manitoba	35,4	27,5	28,8	8,8
Saskatchewan	40,6	25,6	26,3	9,4
Alberta	51,2	26,1	11,5	5,2
Colombie-Britannique	31,5	24,7	29,9	14,8

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

Pour analyser certaines de ces questions, considérons le tableau 2-14 qui présente la distribution des demandeurs sans emploi selon le temps qu'ils demeurent sans emploi (temps réel où les demandeurs sont sans emploi, y compris le temps non consacré à la recherche). Il est évident que, contrairement aux données sur la durée du chômage, plus de femmes que d'hommes sont sans emploi pour de longues périodes de temps. De plus, plusieurs sont sans travail pendant des périodes supérieures à un an.

Méthodes de recherche d'emploi

Les méthodes utilisées pour chercher un emploi constituent une autre dimension importante de l'activité de recherche. Les économistes ont toujours fait une distinction entre les méthodes formelles et

Tableau 2-14

Distribution des demandeurs d'emploi selon le temps qu'ils demeurent sans emploi, par sexe, Canada, 1977

En pourcentage

	Personnes sans emploi					
	Moins d'un mois	De 1 à 3 mois	De 4 à 6 mois	De 7 à 12 mois	De 13 à 24 mois	2 ans et plus
Hommes	5,9	35,5	26,2	20,8	8,1	3,6
Femmes	11,2	21,6	20,8	21,2	14,4	10,6

SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

informelles de recherche[14]. Chercher de manière informelle consiste à consulter des amis ou des parents et à communiquer directement avec des employeurs. Chercher de manière formelle revient à utiliser les services publics de placement, faire affaire avec des bureaux privés de placement, consulter les annonces, en publier ou y répondre, ou encore, s'adresser à son bureau syndical d'embauche. Avoir recours aux bureaux de placement scolaires ou collégiaux et aux répertoires professionnels constitue d'autres méthodes formelles.

Les tableaux 2-15 et 2-16 présentent les taux d'utilisation de diverses méthodes de recherche en fonction de certaines caractéristiques des demandeurs occupés et des demandeurs en chômage, respectivement. La méthode qu'utilisent le plus et de loin les demandeurs occupés est la communication avec les employeurs; environ les deux tiers y ont recours. Vient ensuite la consultation des petites annonces, suivie de près par l'utilisation des services publics de placement. Dans l'ensemble, cet ordre d'importance des méthodes utilisées est confirmé pour tous les groupes d'âge, pour les deux sexes et pour d'autres caractéristiques des demandeurs d'emploi signalées au tableau 2-15.

D'autres conclusions se dégagent du tableau 2-15. D'abord, la communication directe avec les employeurs diminue avec l'âge; environ 76 % des adolescents ont recours à cette méthode alors que à 59 % des travailleurs âgés de 45 à 64 ans l'utilisent. Par contre, la consultation des annonces augmente avec l'âge. Quant aux services publics de placement, ce sont les travailleurs âgés entre 25 et 44 ans qui l'utilisent le moins.

Deuxièmement, plus la scolarité des demandeurs d'emploi est élevée, moins ils ont recours aux services publics de placement et plus ils consultent les annonces. Le fait que la main-d'œuvre hautement qualifiée a moins recours aux services publics d'emploi dépend peut-être de la plus faible pénétration de ce marché par ce type de service; celui-ci est peut-être également une cause de cette plus faible pénétration. Les contacts directs avec les employeurs diminuent également à mesure que le niveau de scolarité augmente.

Les communications directes avec les employeurs constituent aussi la méthode de recherche utilisée le plus souvent par les demandeurs d'emploi en chômage (tableau 2-16) : deux demandeurs d'emploi sur trois déclarent avoir utilisé cette méthode. La deuxième méthode le plus fréquemment utilisée est le service public de placement auquel ont recours 60 % des demandeurs d'emploi, alors que 40 % des demandeurs signalent qu'ils consultent les annonces. Trois méthodes sont relativement peu utilisées, à savoir la consultation ou la publication d'annonces (15 %), la consultation d'amis ou de parents (13 %) et le recours aux bureaux syndicaux d'embauche (4 %). Seulement 1 % utilise une méthode de recherche autre que celles que nous venons de mentionner.

Les demandeurs en chômage aussi bien que les demandeurs occupés ont beaucoup recours aux contacts directs avec les employeurs. Par contre, les chômeurs s'adressent deux fois plus souvent ou plus aux services publics de placement, peut-être parce que l'utilisation de ce service est obligatoire pour recevoir des prestations d'assurance-chômage. Bien que l'importance relative des méthodes demeure la même pour la plupart des catégories étudiées, des différences structurelles importantes méritent d'être mentionnées.

Pour ce qui est de l'âge, les adolescents semblent utiliser d'avantage que les autres groupes d'âge des méthodes informelles tel le contact direct avec les employeurs. Ils utilisent relativement moins que les autres les services publics de placement, surtout par rapport aux personnes âgées de 20 à 24 ans. Quant au sexe, les femmes ont moins recours aux services publics de placement que les hommes.

Les deux dernières observations nous amènent à soulever un problème plus général. D'un point de vue structurel, le chômage chez les jeunes et chez les femmes est souvent considéré comme un problème spécial. Étant donné que l'obtention d'un premier emploi peut constituer un important obstacle à surmonter pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail et que les services publics de placement sont gratuits, on penserait que les jeunes et les femmes l'utiliseraient beaucoup plus. Le problème vient peut-être du fait que les jeunes et les femmes ne sont pas bien informés sur les services offerts par les

Tableau 2-15

Taux d'utilisation des méthodes de recherche en cours d'emploi selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977

Pourcentages

	Communications directes avec les employeurs	Utilisation des services publics de placement	Consultation des annonces	Autres méthodes†	Nombre moyen de méthodes utilisées
Total‡	65,2	29,3	36,7	24,1	1,55
Sexe					
Hommes	65,7	29,6	34,3	25,4	1,55
Femmes	65,4	28,7	40,6	21,8	1,56
Âge					
15 à 19 ans	75,8	33,3	31,8	22,7	1,64
20 à 24 ans	66,2	32,4	37,8	24,3	1,61
25 à 44 ans	63,7	25,5	40,2	26,5	1,56
45 à 64 ans	59,1	31,8	40,9	27,3	1,59
65 ans et plus	..	..	..	..	..
Scolarité					
Aucune scolarité ou études primaires	66,7	37,0	25,9	22,2	1,52
Études secondaires	66,5	31,3	36,3	24,2	1,58
Diplôme	63,3	23,3	40,0	23,3	1,47
Grade	61,3	16,1	48,4	25,8	1,52
Secteu d'activité					
Secteur primaire	68,8	37,5	31,3	25,0	1,63
Fabrication	63,4	31,7	36,6	24,4	1,56
Construction	64,0	32,0	28,0	36,0	1,60
Transports	66,7	27,8	38,9	22,2	1,56
Commerce et finances	65,6	25,0	37,5	23,4	1,52
Fonction publique	66,7	27,6	39,1	20,9	1,54
Catégorie professionnelle					
Cadres et professions libérales	64,6	18,8	39,6	22,9	1,46
Emplois de bureau, commerce et services	64,3	29,4	40,5	23,0	1,57
Emplois du secteur primaire	70,0	40,0	26,7	23,3	1,60
Fabrication	64,7	29,4	29,4	23,5	1,47
Construction	62,5	33,3	25,0	33,3	1,54
Transports	72,0	32,0	36,0	24,0	1,64
Durée de l'emploi					
1 à 6 mois	62,0	34,0	34,0	24,7	1,55
7 à 12 mois	62,1	27,6	41,4	24,1	1,55
1 à 5 ans	61,8	22,1	41,2	23,5	1,49
6 à 10 ans	66,7	20,0	33,3	20,0	1,40
11 à 20 ans	60,0	20,0	40,0	20,0	1,40
20 ans et plus	..	..	..	..	..
Ont changé d'emploi ou en ont trouvé un					
Oui	69,9	31,3	28,9	25,3	1,55
Non	63,6	28,3	40,1	23,0	1,55

†Voici d'autres méthodes utilisées : bureaux privés de placement, syndicats, amis ou parents, consultation et publication d'annonces, placement scolaire, répertoires professionnels, et ainsi de suite.
‡La somme des méthodes utilisées ne correspond pas au total parce qu'il est possible qu'une personne utilise plus d'une méthode.
SOURCE D'après la Bande de micro-données à grande diffusion, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

bureaux publics de placement ou que ces services ne répondent pas adéquatement à leurs besoins[15]. Les bureaux publics de placement pourraient peut-être améliorer leur rendement et amener chez eux la clientèle des adolescents en établissant des liens plus étroits avec les services de placement et d'orientation scolaires. Ils pourraient aussi mettre sur pied des programmes qui s'adressent directement aux femmes.

Intensité de la recherche d'emploi

Puisque nous ne disposons d'aucune donnée canadienne sur l'intensité de la recherche d'emploi –

Tableau 2-16

Taux d'utilisation des méthodes de recherche en chômage selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977

Pourcentages

	Communications directes avec les employeurs	Utilisation des services publics de placement	Consultation des annonces	Recours aux bureaux privés de placement	Recours aux syndicats	Consultation d'amis ou de parents	Publication d'annonces ou réponse aux annonces	Autres méthodes†	Nombre moyen de méthodes utilisées
Total‡	68,7	60,2	39,7	5,1	4,1	12,7	14,5	0,9	. .
Sexe									
Hommes	68,8	63,9	36,4	4,9	6,8	13,4	13,2	1,2	2,08
Femmes	68,3	55,1	43,7	5,3	0,6	11,4	16,1	1,2	2,02
Âge									
15 à 19 ans	73,3	56,9	38,9	4,1	1,0	14,4	13,3	0,5	2,03
20 à 24 ans	69,5	67,4	41,7	5,3	2,7	12,8	14,9	1,1	2,14
25 ans et plus	65,9	58,3	39,1	5,5	6,3	11,7	14,8	1,0	2,03
Scolarité									
Aucune scolarité ou études primaires	64,5	61,8	28,3	3,3	6,6	11,2	7,2	0,7	1,84
Études secondaires	69,3	60,2	42,1	4,9	3,2	12,8	15,4	0,2	2,09
Diplôme	68,9	58,6	43,1	6,9	5,2	12,1	17,2	1,7	2,14
Grade	70,9	51,6	48,4	12,9	3,2	16,1	25,8	3,2	2,32
Secteur d'activité									
Secteur primaire	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .	. .
Fabrication	67,4	63,6	35,8	4,2	8,1	12,6	11,9	1,1	2,05
Construction	66,7	63,3	36,7	6,7	6,7	13,3	16,7	1,3	2,11
Transports	62,5	62,5	50,0	12,5	2,5	12,5	25,0	1,3	2,29
Commerce et finances	70,9	60,3	45,7	7,9	2,0	13,3	17,9	2,0	2,18
Fonction publique	68,5	58,6	40,5	5,2	1,3	11,6	15,5	1,3	2,03
Catégorie professionnelle									
Cadres et professions libérales	73,5	58,8	44,1	11,8	2,9	14,7	29,4	2,9	2,38
Emplois de bureau, commerce et services	74,4	51,3	41,0	5,1	2,6	12,8	17,9	2,6	2,08
Emplois du secteur primaire	68,5	57,5	49,2	6,6	0,6	12,7	19,3	1,1	2,15
Fabrication	68,3	61,1	39,7	3,9	1,6	11,9	13,5	0,8	2,01
Construction	72,7	59,1	31,8	4,6	1,8	13,6	9,1	0,9	1,93
Transports	33,3	66,7	10,0	. .	3,3	10,0	6,7	. .	1,33
Genre d'emploi recherché									
À plein temps	68,2	59,9	39,4	5,3	5,0	12,4	14,5	1,0	2,42
À temps partiel	69,6	52,0	41,6	4,0	1,6	12,8	15,2	1,6	1,98

†Voici d'autres méthodes utilisées : bureaux de placement scolaires, répertoires professionnels, et ainsi de suite.
‡La somme des méthodes utilisées ne correspond pas au total parce qu'il est possible qu'une personne utilise plus d'une méthode.
SOURCE D'après des renseignements fournis par la Division de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

le nombre d'heures par semaine que les demandeurs d'emploi consacrent à la recherche[16] – nous utiliserons une mesure substitut, soit le nombre moyen de méthodes utilisées par demandeur d'emploi. Nous présumons que plus le nombre moyen de méthodes utilisées est élevé, plus la recherche d'un emploi est

susceptible d'être intense. Évidemment, cette mesure laisse plutôt à désirer : il se peut que certaines personnes n'utilisent qu'une seule méthode de façon très intense, tandis que d'autres ont recours à plusieurs méthodes, mais de façon sporadique. Compte tenu de cette mise en garde, on constate que les demandeurs qui détiennent un emploi utilisent, en moyenne, 1,55 méthodes (tableau 2-15). Les différences en fonction de l'âge, du sexe et d'autres caractéristiques sont marginales. Les adolescents et les jeunes adultes ont recours à un nombre de méthodes légèrement supérieur.

Nous présentons au tableau 2-16 des données sur le nombre moyen de méthodes utilisées par les demandeurs d'emploi en chômage. Deux résultats sont particulièrement dignes de mention : la forte corrélation positive entre le nombre d'années de scolarité et le nombre de méthodes de recherche utilisées, et la différence significative entre le nombre de méthodes utilisées par les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein, les premiers utilisant, en moyenne, un nombre inférieur de méthodes. Les hommes et les femmes utilisent à peu près le même nombre moyen de méthodes. Les chômeurs de plus de 25 ans ont recours à un nombre inférieur de méthodes que ceux qui n'ont pas atteint cet âge. Par catégorie professionnelle, ce sont les cadres et les professionnels qui utilisent en moyenne le plus grand nombre de méthodes. Les travailleurs dont la profession touche au domaine des transports sont ceux qui en utilisent le moins et ils sont suivis de près par les travailleurs de la construction. Ce résultat s'explique probablement par le fait que ces deux groupes évoluent dans des marchés hautement spécialisés et qu'ils bénéficient des services de bureaux syndicaux d'embauche. Par secteur d'activité par contre, les travailleurs des transports et de la construction utilisent en moyenne un plus grand nombre de méthodes, ce qui est dû au fait que d'autres professions sont incluses dans ces secteurs d'activité.

La durée et l'intensité de la recherche sont deux éléments qui influent l'un sur l'autre d'un certain nombre de façons. Toutes autres choses étant égales, une recherche plus intense peut réduire la durée de la recherche des chômeurs. Par ailleurs, un chômage de plus longue durée peut également susciter une recherche plus intense; à mesure que le désespoir s'installe, une personne est susceptible de chercher un emploi de façon plus intense. Le contraire est également possible : parce qu'on peut obtenir des prestations d'assistance sociale et parce qu'il devient inutile de chercher un emploi lorsque le taux de chômage est élevé, il est possible que certains demandeurs d'emploi se découragent et ne cherchent pas avec autant d'intensité. Le tableau 2-17 nous montre comment l'intensité de la recherche varie en fonction de sa durée. L'intensité de la recherche semble à son paroxysme pour les personnes qui chôment depuis cinq à dix semaines; elle diminue ensuite graduellement, sauf dans le cas où le chômage dure depuis 40 semaines et plus. Les personnes en chômage depuis une à quatre semaines sont celles qui cherchent le moins; il se peut même que certaines d'entre elles ne commencent pas leur recherche au cours de cette période, surtout si elles s'attendent à ce que leur dernier employeur les rappelle.

Tableau 2-17

Nombre moyen de méthodes de recherche utilisées par les demandeurs d'emploi en chômage selon la durée de la recherche, Canada, 1977

	Nombre moyen de méthodes utilisées
Nombre de semaines consacrées à la recherche	
1 à 4 semaines	1,93
5 à 10 semaines	2,17
11 à 26 semaines	2,12
27 à 39 semaines	2,03
40 semaines et plus	2,05

SOURCE D'après des renseignements fournis par la Division de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, 1977.

En 1977 au Canada, les demandeurs d'emploi en chômage utilisaient en moyenne 2,06 méthodes de recherche. Si on choisit 1976 comme année de comparaison avec les États-Unis, année où le taux de chômage dans ce pays (7,7 %) s'apparentait le plus à celui qui sévissait au Canada en 1977 (8,1 %), on constate que le nombre de méthodes utilisées aux États-Unis est un peu moins élevé; il se situe en effet à 1,58[17]. Ce résultat est probablement dû au fait que plus de chômeurs sont éligibles aux prestations d'assurance-chômage au Canada et qu'on exige que tous les bénéficiaires éventuels de l'assurance-chômage s'enregistrent auprès des organismes publics d'emploi, exigence qui est moins universelle aux États-Unis.

Malheureusement, l'EPA ne nous renseigne pas directement sur le degré d'efficacité des recherches qu'effectuent les chômeurs et ne nous indique pas non plus quelles sont les méthodes les plus fructueuses pour décrocher un emploi. Nous nous servirons donc des données recueillies par Gower (1975) pour analyser cet aspect de la recherche d'emploi. Ces données sont présentées pour les demandeurs en chômage au tableau 2-18 et indiquent par ordre

Tableau 2-18

Classement des coefficients de réussite et des taux d'utilisation des méthodes de recherche utilisées par les demandeurs d'emploi en chômage, Canada, 1971

	Classement des coefficients de réussite	Classement des taux d'utilisation
Communications directes avec les employeurs	1	1
Consultation d'amis ou de parents	2	3
Recours aux syndicats	3	5
Utilisation des services publics de placement	4	2
Publication d'annonces ou réponse aux annonces	5	4
Recours aux bureaux privés de placement	6	6

SOURCE Gower (1975)

décroissant le classement des méthodes de recherche selon leur coefficient de réussite, coefficient qui indique en pourcentage dans quelle mesure l'utilisation d'une méthode aboutit à l'obtention d'un emploi. Le tableau renferme également le classement correspondant des taux d'utilisation des méthodes de recherche.

D'après ce tableau, on constate que bien que les services publics de placement se classent deuxième quant au taux d'utilisation, ils ne sont qu'au quatrième rang pour ce qui est du coefficient de réussite. En général, le coefficient de corrélation des rangs entre les deux séries est faible; d'après Gower, il ne serait que de 0,26. Celui-ci attribue cette faiblesse du coefficient, ainsi que les résultats déconcertants concernant les services publics d'emploi, au fait que les Centres d'emploi du Canada et les Centres de main-d'œuvre du Québec n'embauchent pas des employés; ils ne font que les référer à des employeurs éventuels, ce qui pourrait inciter les répondants à identifier le placement aux visites qu'ils effectuent chez ces employeurs plutôt qu'avec les services publics d'emploi. Il est certain que l'argument de Gower est fondé. Toutefois, nous sommes d'avis qu'il n'élucide pas l'ensemble du problème; l'écart entre le taux d'utilisation et le coefficient de réussite est si grand que l'inexactitude des comptes rendus elle-même ne constitue pas une explication suffisante. Compte tenu de la faiblesse du coefficient de réussite des services publics d'emploi, il se peut que l'importance de leur taux d'utilisation ne traduise qu'un gaspillage du temps des demandeurs d'emploi. Ce résultat indique que les services publics de placement doivent être améliorés.

Résumé

Dans ce chapitre, nous avons tenté de cerner l'importance et l'ampleur du phénomène de la recherche d'emploi. Comme nous le démontrons dans l'appendice B, l'activité de recherche constitue une industrie qui atteint le milliard de dollars. Un Canadien sur dix faisant partie de la population active est un demandeur d'emploi. Cette statistique qu'on dénomme taux de recherche, donne à entendre que la recherche d'emploi est une activité fort répandue sur le marché du travail. Il semblerait même qu'à long terme cette activité s'intensifiera, ce qui laisse supposer que la demande de renseignements sur le marché du travail augmentera.

Plusieurs facteurs contribuent à expliquer l'importance de l'activité de recherche. D'abord, nous constatons que cette activité est importante quelle que soit la caractéristique socio-économique analysée. Les variations dans la quantité de recherche effectuée viennent pour leur part appuyer substantiellement les conclusions qui se dégagent de la théorie de la recherche; par exemple, les jeunes demandeurs d'emploi effectuent plus de recherche parce que celle-ci est moins coûteuse pour eux et parce qu'ils ont une espérance de vie professionnelle plus longue sur laquelle ils peuvent amortir ces coûts. Deuxièmement, on constate que l'incidence de la recherche en cours d'emploi est élevée, même dans une province comme Terre-Neuve où le taux de chômage est extrêmement élevé. Il semble que la pénurie d'emplois ne constitue pas un obstacle à l'activité de recherche. Il appert que la recherche en cours d'emploi a pour but d'obtenir un meilleur emploi plutôt qu'un emploi quelconque, un concept qui est au cœur de la théorie de la recherche. Troisièmement, nous attribuons l'importance des abandons volontaires d'emploi au fait que les travailleurs sont prêts à se consacrer à plein temps à la recherche. Toutefois, en raison des difficultés à définir l'aspect volontaire du chômage, il est difficile d'appeler volontaire la durée totale d'un tel type de chômage. Finalement, en ce qui concerne les séjours involontaires en chômage, nous constatons que même parmi les personnes licenciées susceptibles d'être rappelées par leurs employeurs, l'activité de recherche est importante.

Une autre conclusion majeure se dégage de notre analyse : la durée de la recherche est plus brève chez les femmes et les jeunes que chez les hommes dans la force de l'âge même si les premiers connaissent des taux de chômage plus importants. Les tenants de la théorie du chômage de mobilité prétendent que ces taux plus élevés sont attribuables à une plus grande incidence du chômage chez les deux groupes en question et ils soutiennent que la durée de leur

chômage est plus brève. Ils prétendent donc que des taux élevés de chômage chez les femmes et les jeunes ne constituent pas un bon indicateur du fardeau qu'impose le chômage. Toutefois, les différences relatives à la durée que nous avons mentionnées plus haut sont si faibles que l'argument perd sa validité. De plus, les données relatives à la durée des périodes sans emploi indiquent en fait que plus de femmes que d'hommes sont sans emploi pendant de longues périodes.

En analysant les données de l'EPA sur les méthodes utilisées pour chercher un emploi, on constate qu'un pourcentage important de demandeurs ont recours aux services offerts par les organismes publics d'emploi. Cependant, des travaux antérieurs au Canada donnent à entendre que ces organismes sont peu efficaces lorsqu'il s'agit de décrocher un emploi. Cette disparité entre l'utilisation et l'efficacité des services publics d'emploi s'applique également aux États-Unis où, toutefois, elle est moins prononcée qu'au Canada. On constate également que les jeunes et les femmes utilisent moins les services publics d'emploi même si les taux de chômage de ces deux groupes sont plus élevés. À la lumière de ces disparités, les services publics d'emploi se devraient d'améliorer leur performance.

Pour évaluer l'intensité de la recherche, nous nous sommes référés au nombre moyen de méthodes utilisées et nous avons constaté que, comparativement aux Américains, les Canadiens ont recours à un plus grand nombre de méthodes de recherche d'emploi. L'intensité de la recherche semblerait être fonction de la connaissance des moyens d'information.

3 Cadre théorique

Le fait que l'accumulation de l'information est nécessaire à toute prise de décision comportant des éléments d'incertitude a rarement été abordé dans la théorie néo-classique de la consommation et de la production. La théorie de la recherche a donc tenté de combler ce vide et, dans cette perspective, constitue un élément essentiel de tout modèle économique qui traite de comportement dont les résultats sont incertains. Dans le présent ouvrage, nous traitons de l'incertitude qui sévit sur le marché du travail et qui touche plus particulièrement le demandeur d'emploi. Cette incertitude, nous pouvons l'observer couramment, provient du fait que les travailleurs, avec des (vecteurs de) compétences données, doivent satisfaire aux exigences d'employeurs éventuels qui, de leur côté, peuvent évaluer ces compétences de bien des façons. Le fait qu'il existe sur le marché du travail des écarts de salaire pour une compétence donnée constitue le point de départ de la théorie de la recherche d'emploi[1].

Dans ses articles féconds, Stigler (1961, 1962) signale que les demandeurs d'emploi ont la possibilité d'exploiter ces écarts de salaire. Cependant, pour obtenir de l'information sur la nature précise des offres salariales réelles, il leur faut en payer le coût. Le fait que la recherche soit onéreuse mais qu'elle comporte aussi un rendement escompté positif constitue la base sur laquelle se fonde les modèles issus de la théorie de la recherche. Ceux-ci font tous ressortir la nature productive du chômage consacré à la recherche d'emploi et identifient la dispersion des salaires comme étant la source du rendement qu'on peut retirer de la recherche d'emploi[2].

Les premiers modèles tentaient surtout de déterminer quel était le moment optimal pour interrompre ses recherches. Dans ces modèles de recherche d'emploi non séquentiels[3], on fait l'hypothèse que l'information ne se déprécie pas au cours de la recherche et qu'un demandeur d'emploi qui cherche à maximiser ses avoirs déterminera au préalable la durée de sa recherche. Par conséquent, la durée optimale de recherche est obtenue lorsque le rendement marginal de la recherche est égal à son coût marginal. Le demandeur d'emploi accepte alors l'emploi le plus rémunérateur qu'il ait trouvé au cours de cette période de recherche.

Le modèle de recherche d'emploi standard

À la suite des travaux de Mortensen (1970) et de McCall (1970), de nouveaux modèles qu'on a qualifiés de séquentiels sont apparus. Ces modèles considèrent que l'hypothèse de la non-dépréciation de l'information ne tient pas compte de la nature stochastique du processus de recherche. Dans ces modèles, le demandeur d'emploi doit accepter ou rejeter chaque offre lorsqu'elle lui est faite et ne peut pas cumuler les offres d'emploi. Pour obtenir la règle d'optimisation de la décision, les modèles de recherche standards (séquentiels) font un certain nombre d'hypothèses simplificatrices dont les principales sont les suivantes :

- Le demandeur d'emploi connaît les paramètres de la distribution des salaires, $F(W)$, qui est une donnée exogène et fixe. La valeur du taux de salaire associé à une offre d'emploi donnée est toutefois inconnue.
- La recherche d'emploi est envisagée comme un processus aléatoire. Les offres d'emploi se présentent selon un rythme exogène, sont indépendantes et sont issues au hasard de la distribution des salaires.
- L'intensité de la recherche est fixe. La probabilité d'avoir une offre d'emploi est donnée et reste constante au cours d'une période de recherche.
- Le coût de la recherche d'emploi, C, par période, est connu du demandeur et on le suppose constant pendant la durée du chômage; ce coût comprend les revenus auxquels on a renoncé et les coûts pécuniaires qu'engendre la recherche.
- On suppose que le demandeur d'emploi est indifférent à l'égard des risques.

Compte tenu de ces hypothèses, on obtient la maximisation du revenu (ou des avoirs) en classant

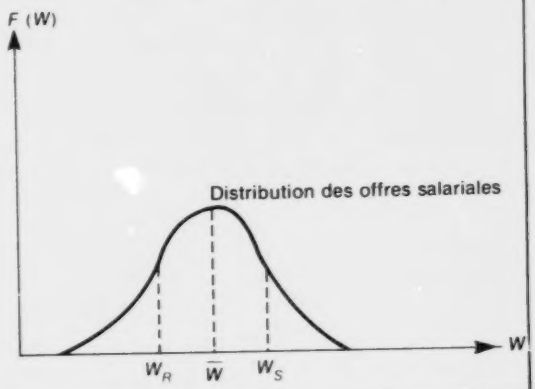
toutes les offres d'emploi possibles en deux catégories mutuellement exclusives : les offres acceptables et inacceptables. Il a été démontré[4] que le critère de décision qui distingue les deux catégories d'offres salariales est caractérisé par un unique nombre critique qu'on appelle salaire demandé (RW) et qui a la propriété suivante, dans le cas d'une offre salariale (W_0) :

(3.1) $W_0 \geq RW$ est acceptée, et
$W_0 < RW$ est rejetée.

Afin de comprendre les implications du processus de recherche d'emploi que nous venons de décrire, considérons le comportement d'une personne qui a un certain niveau de compétences et qui fait face à une distribution d'offres salariales possibles associée à ce niveau, comme le montre le graphique 3-1. La personne fixe ses exigences salariales à W_R. Supposons encore que le salaire maximal que les employeurs sont disposés à offrir à cette personne est W_S. Cette dernière peut donc s'attendre en moyenne à recevoir une offre salariale de $\overline{W}$, qui constitue la moyenne conditionnelle de la distribution des salaires entre le salaire maximal qu'elle peut obtenir W_S et le salaire qu'elle demande W_R. En d'autres termes, $\overline{W}$ est la valeur prévue des offres salariales auxquelles le demandeur d'emploi est admissible et qu'il est prêt à accepter.

Graphique 3-1

Courbe de la distribution des offres salariales



De toute évidence, plus les exigences salariales sont élevées, plus la valeur prévue des offres salariales sera élevée, en supposant que le demandeur trouve un emploi. Cependant, plus le salaire demandé est élevé, plus la probabilité que le demandeur reçoive une offre salariale acceptable au cours de chaque période (la superficie sous la courbe située entre W_R et W_S dans le graphique 3-1) est faible et, par conséquent, plus le temps qu'il prévoit rester en chômage sera long. La probabilité de trouver une offre acceptable de travail peut être exprimée comme suit :

$$(3.2) \quad P(W_0 \geq W_R) = \int_{W_R}^{W_S} F(W)dW$$

La durée prévue de la recherche d'emploi, $E(D)$, est donnée par :

$$(3.3) \quad E(D) = 1/p \ (W_0 \geq W_R)$$

ou par

$$(3.4) \quad E(D) = 1/\int_{W_R}^{W_S} F(W)dW$$

Le salaire attendu, $E(W)$, peut être exprimé comme suit :

$$(3.5) \quad E(W) = \frac{\int_{W_R}^{W_S} W\,F(W)dW}{\int_{W_R}^{W_S} F(W)dW}$$

Une personne qui cherche à maximiser ses avoirs devrait fixer ses exigences salariales de telle façon que le coût marginal de chercher un emploi pendant une autre période soit égal au rendement marginal prévu de sa recherche pendant cette période. Dans ce contexte, on suppose donc que le demandeur d'emploi choisit rationnellement la durée prévue de son chômage et le salaire qu'il compte gagner après ce séjour en chômage.

Dans le cadre que nous venons de décrire, examinons maintenant l'incidence d'une augmentation du coût de la recherche d'emploi, C. Compte tenu du fait que la distribution des offres salariales, et donc le rendement prévu de la recherche d'emploi, est inchangée, le salaire demandé par la personne serait réduit afin de maintenir l'égalité entre coûts et

rendement à la marge. Avec un W_R inférieur à celui qui est indiqué au graphique 3-1, la moyenne des offres salariales acceptables, $E(W)$, sera également inférieure au $\bar{W}$ indiqué.

Par contraste, examinons maintenant la situation où la distribution des offres salariales se déplace vers la droite dans le graphique 3-1, c'est-à-dire que chaque offre comporte désormais une plus forte valeur salariale qu'auparavant, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce changement aura pour résultat de faire augmenter W_R et $\bar{W}$.

Depuis le début des années 70 sont apparus un certain nombre de modèles qui essaient de pousser plus loin l'analyse du modèle de recherche d'emploi standard en introduisant plus de généralité et de réalisme dans les hypothèses de base. Mortensen (1970), par exemple, a introduit l'actualisation dans un modèle à horizon temporel indéfini. Alchian (1970) et Gronau (1971) ont élaboré un modèle à horizon temporel défini avec actualisation. Gronau (1971) et Mortensen (1970) ont introduit une contrainte budgétaire et une autre source de revenu. Salop (1973) a remplacé l'hypothèse de la recherche d'emploi aléatoire par celle de la recherche systématique. Dans ce processus de recherche d'emploi systématique, les demandeurs d'emploi explorent d'abord les possibilités les plus prometteuses dans une procédure à séquence optimale. McCall (1970) a envisagé un modèle de recherche d'emploi adaptif, où le demandeur d'emploi ne connaît pas la distribution des offres salariales. Tous ces modèles sont fondés sur un comportement de maximisation des avoirs. Whipple (1973) s'est écarté de la notion de maximisation du revenu comme but du demandeur d'emploi et se concentre sur l'aspect de la maximisation de l'utilité dans la recherche d'emploi fondé sur le comportement selon le cycle de vie. Il reconnaît explicitement l'utilité associée au revenu gagné comparé à l'utilité des prestations d'aide sociale au cours de la période de chômage.

Malgré ces progrès, les implications fondamentales du modèle de recherche standard pour la durée prévue du chômage consacré à la recherche et pour le salaire demandé par les demandeurs d'emploi en chômage, dont nous avons donné un aperçu plus haut, restent intactes et sont insensibles aux variations des hypothèses de base. Ces implications peuvent être résumées comme suit :

- Tout ce qui diminue le coût du chômage augmentera la durée prévue du chômage et le salaire demandé.

- Tout ce qui influe sur la distribution des offres salariales pouvant être faites à un demandeur d'emploi en chômage influera sur le temps que celui-ci prévoit consacrer à la recherche et sur le salaire qu'il demande. Par exemple, des modifications des conditions du marché du travail local influeront sur la durée prévue du chômage et sur le salaire demandé par la personne.

- Tout ce qui augmente le taux d'actualisation du demandeur (c'est-à-dire le taux subjectif de préférence dans le temps, dans le sens d'une augmentation de besoin de revenu immédiat) provoquera une diminution du temps qu'il prévoit consacrer à la recherche et du salaire qu'il demande.

Peu de travaux empiriques, surtout au Canada, ont donné suite aux progrès théoriques significatifs qui se sont produits dans l'élaboration des modèles portant sur le comportement en recherche d'emploi. Les recherches empiriques qui ont été faites ont porté sur le comportement des salaires demandés, la durée de la recherche d'emploi et les salaires postérieurs au chômage.

Pour ce qui est du salaire demandé, la plupart des données empiriques ont appuyé l'hypothèse voulant que celui-ci diminue pendant la durée de la recherche d'emploi. Les facteurs suggérés pour expliquer cette diminution comprennent un horizon temporel fini (Gronau, 1971), une diminution de l'utilité marginale du loisir (Kasper, 1967), l'épuisement des avoirs et des économies (Kasper, 1967) et le fait que les possibilités d'emploi deviennent moins prometteuses (Salop, 1973). L'effet indépendant de chacun de ces facteurs n'a toutefois pas été déterminé.

Quant aux facteurs déterminant la durée du chômage et le salaire postérieur au chômage, Ehrenberg et Oaxaca (1976), Felder (1975), Schmidt (1974) et Stephenson (1976) ont essayé d'estimer une équation de durée du chômage ou de salaire postérieur au chômage dérivée de l'hypothèse de la recherche d'emploi. Ehrenberg et Oaxaca se sont concentrés sur l'effet de l'assurance-chômage sur la durée du chômage et le salaire postérieur au chômage. Felder a tiré ses précisions empiriques de durée de chômage et de salaires postérieurs au chômage d'un modèle de maximisation de l'utilité à deux périodes s'appliquant au comportement individuel de recherche d'emploi. Stephenson a identifié quatre variables endogènes, y compris la durée du chômage, et a proposé une estimation simultanée des quatre équations linéaires. Ses résultats au sujet de la durée du chômage sont généralement non concluants. Schmidt a élaboré un modèle du processus individuel de recherche d'emploi fondé sur deux périodes séquentielles de chômage consacré à la recherche. À partir du comportement de maximisation des avoirs du demandeur d'emploi, il a énoncé une équation linéaire pour la durée du chômage.

Schmidt a aussi examiné la question de la productivité du temps consacré à la recherche. Il a découvert que ce temps est productif dans le sens de gains salariaux plus élevés par semaine de chômage. Il faut noter que la plupart de ces études se concentrent sur l'incidence du taux des prestations d'assurance-chômage sur la durée de la recherche d'emploi.

Dans les deux prochains chapitres, nous présentons les résultats empiriques de nos recherches sur plusieurs des questions issues des modèles de recherche d'emploi que nous venons de décrire. Les questions auxquelles nous essayons de répondre sont les suivantes :

- Le salaire demandé diminue-t-il au cours de la recherche d'emploi ?
- La durée du chômage consacré à la recherche est-elle déterminée par les variables dont tient compte la théorie de la recherche ?
- Le temps consacré à la recherche d'emploi est-il productif ?

Nous n'avons pas l'intention d'ajouter à la documentation théorique existante en matière de recherche d'emploi et nous ne présentons pas de nouveau modèle de recherche d'emploi. Nous nous attachons plutôt à fournir des estimations empiriques au sujet des hypothèses tirées d'un modèle de recherche d'emploi généralisé.

4 Les exigences salariales des demandeurs d'emploi en chômage

Dans le présent chapitre, nous analysons la manière dont les chômeurs établissent leurs demandes salariales. Dans le jargon théorique du domaine de la recherche d'emploi, cela revient à se demander si les chômeurs se comportent comme s'ils adoptaient à l'égard du salaire demandé (*RW*) la stratégie selon laquelle une égalisation des coûts et des rendements marginaux des efforts supplémentaires de recherche est visée. Nous examinons également la question de la flexibilité du salaire demandé au cours de la période de chômage. On reconnaît depuis l'époque des économistes classiques que la rigidité des demandes salariales constitue un facteur important de chômage. Une inflexibilité des exigences salariales indique implicitement que les demandeurs d'emploi ne jugent pas opportun de modérer leurs demandes salariales à mesure que se prolonge leur séjour en chômage. Au cours des dernières années, on a reproché aux programmes d'assistance sociale de contribuer à cette inflexibilité[1].

À notre connaissance, il n'existe aucune documentation canadienne portant sur les deux questions. De plus, les travaux empiriques effectués dans d'autres pays posent un certain nombre de problèmes. Un des problèmes les plus importants provient du fait que ces travaux ne reposent pas sur la methodologie propre à la théorie de la recherche[2]. De plus, à cause de carences de données, ils ne tiennent pas compte, dans la plupart des cas, de l'effet d'un bon nombre de caractéristiques essentielles du marché du travail dont l'importance est reconnue comme facteurs déterminants de la flexibilité des salaires. On a soutenu, par exemple, en vertu des théories sur la structure du marché du travail, que celui-ci est segmenté et qu'il n'existe qu'un faible degré de mobilité d'un segment à un autre. Parallèlement, dans les écrits récents portant sur le chômage, on met l'accent sur le fait que pour des groupes importants de chômeurs, les emplois disponibles ne sont ni attrayants en eux-mêmes ni intéressants comme tremplins vers de meilleurs emplois futurs[3]. Il se peut donc qu'à l'égard de leurs exigences salariales, les personnes faisant partie du marché du travail secondaire se comportent différemment des personnes qui font partie de ce que l'on décrit comme étant le marché du travail primaire[4]. Cette question n'est cependant pas traitée dans les études empiriques portant sur la recherche d'emploi.

Spécification empirique

Selon les modèles de recherche d'emploi standards, on peut représenter le salaire demandé (*RW*) par la fonction suivante :

$$(4.1) \qquad RW = f_1 (R, C)$$

où

R = le rendement attendu de la recherche d'emploi, et
C = le coût de cette recherche.

Selon les hypothèses de la théorie de la recherche, il existe une relation positive entre R et RW tandis que la relation entre RW et C est négative. Le rendement attendu de la recherche d'emploi dépend pour sa part de la moyenne et de l'écart-type de la distribution des offres salariales $F(W)$ qui peuvent être faites au demandeur d'emploi.

L'équation 4.1 ne peut malheureusement pas être estimée directement puisque RW n'est pas observable comme tel[5]. Cependant, l'offre salariale W_t effectivement acceptée au cours de la période t est connue. Puisque la restriction $W \geq RW$ est appliquée à W_t, on peut, en principe, en arriver à une approximation de RW. Selon cette optique, nous supposons que l'offre salariale effectivement acceptée par une personne i au cours de la période t représente son salaire demandé au cours de cette période. La distribution des offres salariales $F(W)$ peut être exprimée par un vecteur X_i qui représente les caractéristiques de productivité du demandeur d'emploi et les conditions du marché du travail. On peut ainsi exprimer la fonction RW de la façon suivante :

$$(4.2) \quad W_i(t) = X_i + X_i^c + \epsilon_{it}$$

où

W_t = l'offre salariale acceptée au moment t par chaque personne i, et

X_i^c = un vecteur des variables associées au coût de la recherche d'emploi.

L'étape suivante consiste à se demander si, pendant la durée de la recherche, les personnes augmentent leurs exigences salariales, les réduisent ou les maintiennent constantes. Chacune de ces trois options est théoriquement possible en vertu d'un ensemble d'hypothèses différent. Selon Sant (1977), par exemple, il est possible qu'une personne qui découvre que la moyenne de la distribution des offres salariales est supérieure à ses prévisions ait tendance à augmenter ses exigences salariales. Par contre, le salaire demandé serait constant dans l'hypothèse a) d'un horizon temporel infini, b) d'une connaissance de la distribution des offres salariales et c) d'absence de contraintes d'ordre financier. La possibilité que les exigences salariales diminuent survient lorsque le demandeur d'emploi présume que l'horizon temporel est fini. Le comportement du salaire demandé durant la recherche d'emploi constitue donc une question d'ordre empirique.

Afin d'examiner cette question, nous introduisons dans l'équation 4.2 une variable relative à la durée de la recherche (D), expression fourre-tout qui exprime l'effet de la durée de la recherche. Cette équation devient alors :

$$(4.3) \quad W_i(t) = X_i + X_i^c + g \cdot D + \epsilon_{it}$$

Les considérations qui précèdent nous permettent de dégager des équations qui conviennent à l'estimation. On peut les formuler de la façon suivante :

Fonction du salaire demandé constant

$$(4.4) \quad \log W_t = \sum_p b_p X_p^i + \sum_q b_q X_q^c + e^R$$

Fonction du salaire demandé variable

où

$$(4.5) \quad \log W_t = \sum_p b_p X_p^i + \sum_q b_q X_q^c + g \cdot D + e^R$$

$\log W_t$ = logarithme des salaires hebdomadaires réels (en dollars de 1971) au cours de la période t,

Xi = variables qui déterminent la distribution des offres salariales seulement,

Xc = variables qui déterminent le coût de la recherche d'emploi,

D_t = durée de la recherche d'emploi,

b = coefficients, et

e^R = terme d'erreur.

Les équations 4.4 et 4.5 permettent d'estimer respectivement les modèles à salaire demandé constant et à salaire demandé flexible. Le logarithme des salaires hebdomadaires réels au cours de la période t sert de variable dépendante. Les sous-ensembles identifiés par Xi comprennent toutes les variables qui déterminent la distribution des offres salariales, mais excluent Xc, c'est-à-dire les variables qui affectent les coûts de la recherche. Selon l'équation 4.4, un demandeur d'emploi en chômage augmentera ses exigences salariales (RW) si l'offre salariale escomptée augmente ou si les coûts de la recherche diminuent.

Avant de décrire les variables empiriques mises au point pour saisir ces deux ensembles de facteurs, il serait utile de présenter les données dont nous disposons. L'Enquête sur le dépistage de la main-d'œuvre (1978) effectuée par le ministère de l'Industrie et du commerce s'intéresse à des personnes de certaines collectivités qui ont été licenciées ou qui ont abandonné volontairement leur emploi à la suite d'une fermeture d'usine ou d'une baisse de la production. Des équipes d'enquêteurs ont recueilli la liste de ces personnes auprès d'employeurs déterminés de localités désignées et ont tenté d'entrer en communication avec chacune d'elles. On a demandé aux personnes contactées des renseignements au sujet de leur participation à la population active au cours des cinq années précédentes, c'est-à-dire de 1973 à l'été de 1978, date limite d'inclusion à l'enquête. Ces données se rapportent à toutes les périodes de chômage complètes, qu'elles soient uniques ou multiples. Pour chaque occurrence de chômage, on a réuni des renseignements sur les salaires antérieurs et postérieurs au chômage, sur la raison de la cessation d'emploi, sur certaines caractéristiques liées à la personnalité et au capital humain, sur la motivation et la situation financière de la personne et sur certaines caractéristiques du ménage dont elle fait partie.

Les valeurs moyennes et les définitions des variables utilisées figurent aux tableaux 4-1 et 4-2, respectivement. En combinant les données de toutes les années de la période 1973-1978, on obtient un échantillon total composé de 12 302 observations dont 1 962 correspondent aux abandons masculins, 870 aux abandons féminins, 7 821 aux licenciements masculins et 1 649 aux licenciements féminins.

Tableau 4-1

Moyennes et écarts-types des variables utilisées dans le modèle du changement de salaire pour les demandeurs d'emploi qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978

	Abandons		Licenciements	
Variable	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
AGE (années)	28,40	28,70	32,63	30,68
	(11,34)	(10,54)	(12,57)	(11,66)
EDUC (années)	9,40	9,65	9,37	9,86
	(2,67)	(2,40)	(6,75)	(6,43)
TRAINING (années)	0,67	0,25	0,73	0,56
	(1,32)	(0,66)	(3,95)	(5,71)
DUREMP (semaines)	115,71	115,53	172,56	159,60
	(260,45)	(173,10)	(310,22)	(272,89)
OCCUP	0,23	0,36	0,10	0,27
	(0,42)	(0,48)	(0,30)	(0,44)
UNIONIZE	0,53	0,52	0,71	0,58
	(0,50)	(0,50)	(0,45)	(0,49)
FLXINDUS	0,62	0,48	0,66	0,62
	(0,49)	(0,50)	(0,47)	(0,49)
FLXOCCUP	0,59	0,45	0,61	0,58
	(0,49)	(0,50)	(0,49)	(0,49)
FLXWAGE	0,43	0,39	0,48	0,48
	(0,50)	(0,49)	(0,50)	(0,50)
LOOKBLLJ	0,33	0,26	0,31	0,27
	(0,47)	(0,44)	(0,46)	(0,45)
SPOUSEY	0,13	0,47	0,18	0,47
	(0,34)	(0,50)	(0,38)	(0,50)
OTHERY	0,07	0,08	0,05	0,07
	(0,26)	(0,27)	(0,21)	(0,26)
SAVINGS	0,77	0,70	0,72	0,70
	(0,42)	(0,46)	(0,45)	(0,46)
UIB	0,70	0,71	0,90	0,85
	(0,46)	(0,45)	(0,29)	(0,35)
URATE	7,99	7,18	8,61	7,97
	(1,95)	(1,91)	(2,06)	(1,93)
LOCPRE1	0,03	,001	0,05	,005
	(0,16)	(0,03)	(0,21)	(0,07)
LOCPRE2	0,03	0,04	0,06	0,10
	(0,16)	(0,20)	(0,24)	(0,30)
LOCPRE3	0,70	0,57	0,63	0,50
	(0,46)	(0,50)	(0,48)	(0,50)
LOCPRE4	0,15	0,34	0,11	0,32
	(0,36)	(0,47)	(0,31)	(0,47)
LOCPRE5	0,03	0,02	0,02	0,02
	(0,17)	(0,13)	(0,15)	(0,15)
T (semaines)	40,38	47,29	36,62	43,41
	(43,45)	(47,91)	(39,10)	(40,63)
PRIMEARN	0,78	0,33	0,80	(0,32)
	(0,42)	(0,47)	(0,40)	(0,47)
DEPENDNT	0,57	1,12	0,69	1,05
	(1,10)	(1,51)	(1,74)	(3,71)
MARITAL	0,46	0,53	0,63	0,54
	(0,50)	(0,50)	(0,48)	(0,50)
W_{t-1} ($ 1971)	131,77	92,92	144,04	92,64
	(54,96)	(30,57)	(62,43)	(36,09)
D (semaines)	20,62	31,12	23,64	31,38
	(25,76)	(37,31)	(20,29)	(29,90)

SOURCE Se référer au texte.

Comme l'échantillon est composé de personnes choisies dans des collectivités qui ont connu des difficultés d'emploi en 1978, il n'est pas représentatif de la population active canadienne ou même de la population des chômeurs. Cette limitation est quelque peu atténuée par le fait qu'on a inclu le dossier quinquennal d'emploi et de chômage de chaque personne interrogée pour les cinq années à l'étude. Il se peut, en effet, que les collectivités où habitaient ces personnes en 1978 aient connu une situation économique normale au cours des autres années. Une deuxième limitation provient du fait qu'il se peut que l'échantillon soit biaisé par le taux de réponse. Il n'a pas été possible d'entrer en communication avec les personnes très mobiles, surtout celles qui ont quitté les collectivités étudiées et il se peut donc que celles-ci soient sous-représentées dans l'échantillon.

Tableau 4-2

Définitions des variables utilisées

Variable	Définition
W_t	salaire hebdomadaire réel (en dollars de 1971) postérieur au chômage (au moment de l'acceptation d'un emploi) au cours de la période t
W_{t-1}	le salaire hebdomadaire réel (en dollars de 1971) antérieur au chômage
AGE	âge en années
AGESQRE	âge en années au carré
EDUC	nombre d'années de scolarité
AGEDUC	variable d'interaction, *AGE* × *EDUC*
TRAINING	nombre d'années de formation officielle
DUREMP	durée en semaines du dernier emploi (précédant la période de chômage)
OCCUP	1 dans le cas d'une profession de col blanc, 0 autrement
INDUSTRY	un ensemble de cinq variables muettes représentant divers secteurs d'activité (on a omis des régressions de la dernière catégorie «autres») : *INDUS*1 = Fabrication *INDUS*2 = Construction *INDUS*3 = Transports *INDUS*4 = Commerce et finances
UNIONIZE	1 dans le cas d'un syndiqué, 0 autrement
FLXWAGE	1 si le demandeur est disposé à accepter un salaire inférieur au salaire de l'emploi précédent, 0 autrement
FLXMOVE	1 si le demandeur est disposé à se relocaliser, 0 autrement
FLXINDUS	1 si le demandeur a également cherché un emploi dans des secteurs d'activité autres que celui où il était employé antérieurement, 0 autrement
FLXOCCUP	1 si le demandeur a également cherché un emploi dans des professions autres que sa profession antérieure, 0 autrement
LOOKBLLJ	1 si le demandeur a cherché un autre emploi alors qu'il occupait déjà un emploi, 0 autrement
URATE	taux de chômage provincial au début de la période de recherche
LOCATION	un ensemble de six variables muettes représentant les provinces (on a omis des régressions de la Colombie-Britannique) : *LOCPRE*1 = Terre-Neuve *LOCPRE*2 = Nouveau-Brunswick *LOCPRE*3 = Québec *LOCPRE*4 = Ontario *LOCPRE*5 = Manitoba
T	la durée effective du prochain emploi
SPOUSEY	1 si le conjoint dispose d'un revenu d'emploi, 0 autrement
OTHERY	1 si le demandeur avait d'autres sources de revenu au cours de la période de chômage, 0 autrement
SAVINGS	1 si le demandeur a eu recours à son épargne au cours de la période de chômage, 0 autrement
UIB	1 si le demandeur a reçu des prestations de chômage pendant qu'il était en chômage, 0 autrement
QL	1 dans le cas d'un abandon, 0 dans le cas d'un licenciement
D × *QL*	variable d'interaction (durée de la recherche × licenciement ou mise à pied)
PRIMEARN	1 s'il s'agit du principal soutien de famille, 0 autrement
DEPENDNT	le nombre de personnes à charge divisé par le nombre de salariés de la famille
MARITAL	1 si le demandeur est marié, 0 autrement
FLXPART	1 si le demandeur a travaillé à temps partiel au cours de la période de recherche d'emploi, 0 autrement
DURUNEMP	durée du chômage en semaines (pour chacune des périodes de chômage)
NLOOKED	nombre de semaines au cours desquelles le demandeur n'a pas cherché d'emploi pendant qu'il était en chômage
D_t	durée de la recherche d'emploi en semaines (nombre total de semaines de chômage, *DURUNEMP*, moins nombre de semaines sans chercher d'emploi, *NLOOKED*)

SOURCE Se référer au texte.

Considérons maintenant les variables qui représentent l'offre salariale escomptée. On peut affirmer que la distribution des offres salariales qui se présente à un demandeur dépend des caractéristiques de la personne sur le plan du capital humain ou de la productivité et des conditions et caractéristiques du marché du travail. À partir des données dont nous disposons, nous élaborons des contreparties empiriques à ces deux ensembles de facteurs. Les caractéristiques d'un individu relatives à sa productivité sur le marché peuvent être saisies par les variables représentant la scolarité (*EDUC*), la formation (*TRAINING*) et l'âge (*AGE*). Il est probable qu'un rapport positif s'établisse entre *EDUC* et les offres salariales attendues, ce qui est également le cas pour *TRAINING* et *AGE*. Il se peut que la variable *AGE* ne soit pas toujours linéaire, ce qui peut être capté par le modèle en y introduisant *AGESQRE*. De la même manière, puisqu'il se peut qu'une corrélation existe entre l'âge et la scolarité, on introduit le terme *AGEDUC* (*AGE* x *EDUC*). Plusieurs autres variables sont ajoutées pour saisir les caractéristiques d'un demandeur d'emploi relatives à sa productivité. On utilise la durée de l'emploi antérieur (*DUREMP*) comme mesure de l'expérience au travail. Selon l'hypothèse retenue, plus la durée de l'emploi est considérable, plus la valeur des offres salariales attendues augmente. Le salaire antérieur, W_{t-1}, constitue un indicateur de la productivité d'une personne sur le marché du travail. Il existe probablement une corrélation positive entre les salaires antérieurs et les offres salariales attendues.

Les indicateurs du marché du travail sont représentés par un ensemble de variables muettes, *LOCPRE*1 à *LOCPRE*5, selon les régions et par le taux de chômage (*URATE*). Nous retenons l'hypothèse selon laquelle, globalement, un marché où les conditions de l'offre et de la demande de travail sont plus serrées donne lieu à des offres salariales plus considérables qu'un marché où les conditions sont plus relâchées. Ainsi, l'incidence du phénomène sur les offres salariales attendues serait positive.

Les variables relatives à la catégorie professionnelle (*OCCUP*) et à la syndicalisation (*UNIONIZE*) peuvent également servir d'indicateurs pour le marché du travail, en ce sens que les valeurs des salaires moyens varient selon la profession et l'appartenance syndicale. Elles servent aussi d'indicateurs des caractéristiques d'une personne relatives à sa productivité. De plus, le fait de chercher un emploi dans divers secteurs d'activité, *FLXINDUS*, ou d'étendre ses recherches à diverses professions, *FLXOCCUP*, influe sur les offres salariales attendues. Puisque *FLXINDUS* représente un élargissement du marché faisant l'objet d'une recherche d'emploi, il est probable que l'on constate un rapport positif entre ce terme et les offres salariales attendues. Il se peut que *FLXOCCUP*, par contre, exerce un effet negatif puisque le fait de transférer un capital humain d'une profession à une autre risque d'entrainer des coûts.

Enfin, trois variables sont introduites à titre d'éléments de contrôle. Le fait qu'une personne soit disposée ou non à accepter une réduction de sa rémunération (*FLXWAGE*) peut constituer un signal aux yeux des employeurs et pour cette raison, devrait avoir une incidence négative sur les offres salariales attendues. La variable de recherche en cours d'emploi (*LOOKBLLJ*) est également intéressante et il s'agit d'une variable qui a attiré peu d'attention dans les écrits portant sur la recherche d'emploi. Dans notre échantillon, certaines personnes abandonnent leur emploi après avoir déjà entrepris des recherches alors que d'autres abandonnent leur emploi avant même d'entreprendre des recherches. Nous faisons l'hypothèse que, toutes autres choses étant égales par ailleurs, celles qui ont entrepris des recherches en cours d'emploi doivent être mieux renseignées sur le marché de l'emploi et qu'il est donc probable que ce phénomène exerce une influence positive sur le salaire demandé. La durée du prochain emploi (*T*) constitue également une variable intéressante. Plus la personne prévoit travailler longtemps à son prochain emploi, plus elle est prudente dans l'établissement de son salaire demandé. Ce phénomène donne à penser qu'il existe un rapport positif entre le salaire demandé et la durée d'emploi prévue[6].

Considérons maintenant les variables relatives aux coûts de la recherche qui représentent X^C. Toutes autres choses étant égales par ailleurs, tout élément qui réduit le coût de la recherche d'emploi fera augmenter le salaire demandé. Par conséquent, les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage (*UIB*) fixeront leur salaire demandé à un niveau plus élevé. Les ressources disponibles au financement des activités de recherche peuvent aussi avoir une influence. Celles-ci sont exprimées par des variables comme le revenu du conjoint (*SPOUSEY*), les autres sources de revenu (*OTHERY*), l'épargne antérieure disponible (*SAVINGS*), le fait que le demandeur soit ou non le principal soutien de famille (*PRIMEARN*), le nombre de personnes à charge (*DEPENDNT*) et l'état civil du demandeur (*MARITAL*). On fait l'hypothèse que la disponibilité de revenus non salariaux (*SPOUSEY*, *SAVINGS* et *OTHERY*) permet au demandeur d'emploi de fixer ses exigences salariales à un niveau plus élevé puisque ces revenus lui permettent de prolonger la durée de ses recherches sans avoir à dégarnir son portefeuille d'avoirs domestiques ou à recour à l'emprunt. La

personne mariée (*MARITAL*) a, selon toute probabilité, des responsabilités financières plus considérables que la personne non mariée, toutes autres choses étant égales par ailleurs. Par conséquent, on peut s'attendre à ce qu'elle établisse son salaire demandé à un niveau plus élevé si le revenu d'emploi doit servir à remplir ses obligations familiales. La taille de la famille divisée par le nombre de salariés (*DEPENDNT*) fournit également une indication des responsabilités financières et son incidence sur le salaire demandé peut être interprétée d'une façon similaire. Si, cependant, on traite *PRIMEARN*, *DEPENDNT* et *MARITAL* comme variables servant à estimer des taux d'actualisation, on peut alors s'attendre à ce qu'elles soient associées à un salaire demandé plus bas. La théorie de la recherche d'emploi nous prédit en effet que, toutes autres choses étant égales par ailleurs, tout facteur qui augmente le taux d'actualisation d'une personne entraîne une diminution du salaire demandé (McCall, 1976).

Les résultats et leur interprétation

La fonction du salaire demandé constant

L'équation 4.4 sert à estimer le modèle à salaire demandé constant et les résultats des estimations relatives aux abandons et aux licenciements sont présentés aux tableaux 4-3 et 4-4, pour les hommes et les femmes, respectivement. Avant d'examiner ces résultats, toutefois, il y a lieu de présenter les nouvelles caractéristiques que comporte notre spécification.

Notons en premier lieu l'introduction de *FLXWAGE* qui exprime les convictions antérieures du demandeur d'emploi au sujet de la distribution des offres salariales et donc ses attentes salariales. En deuxième lieu, la variable *FLXOCCUP*, qui tient compte de la possibilité qu'un demandeur postule des emplois pour des professions différentes de la sienne, est ajoutée afin d'exprimer la perte qui découle de la non-transférabilité d'un capital humain lié à une profession. *FLXINDUS*, par contre, qui représente une recherche d'emploi dans d'autres secteurs d'activité n'entraîne pas nécessairement une telle perte. Au contraire, le fait d'ajouter à la variabilité des offres salariales en faisant porter la recherche sur plus d'un secteur d'activité devrait avoir une incidence positive sur les attentes salariales. En troisième lieu, la recherche en cours d'emploi, *LOOKBLLJ*, constitue un aspect de l'activité de recherche auquel on est loin d'avoir suffisamment accordé d'importance, comme nous l'avons souligné au chapitre 2. Cette variable devrait permettre de mieux comprendre quelles peuvent être les conséquences de faire de la recherche d'emploi une activité exclusive.

En examinant les résultats du tableau 4-3 qui portent sur les demandeurs masculins, nous allons tout d'abord considérer les variables qui représentent la distribution des offres salariales. Toutes les variables *AGE*, *AGESQRE*, *TRAINING*, *DUREMP*, log W_{t-1}, *FLXWAGE* et *LOOKBLLJ* sont très significatives et le signe de leurs coefficients correspond à ce que prédit la théorie. Le coefficient de la variable *AGE*, par exemple, est positif, comme on pouvait s'y attendre à partir des considérations énoncées précédemment. L'effet de la variable n'est cependant pas linéaire, comme l'indique le signe négatif de *AGESQRE*. Le coefficient de *TRAINING* est positif, comme celui de la variable qui représente le nombre d'années de scolarité, *EDUC*, bien que, dans ce dernier cas, il ne soit pas significatif. On s'attendrait à voir un rapport positif entre le salaire antérieur, W_{t-1} et les attentes salariales futures. Le coefficient de log W_{t-1} est positif et également très significatif. On interprète généralement le coefficient associé à la durée de l'emploi antérieur, *DUREMP*, comme étant une variable représentant les compétences et l'on s'attendrait donc à le voir exercer une influence positive sur le salaire demandé. Cependant, s'il s'agit de compétences spécifiques, la même variable aurait une incidence négative, comme on l'observe, traduisant la perte de compétences liée au transfert d'emploi[7]. La variable *FLXWAGE* constitue une mesure directe des attentes salariales et son signe correspond à ce que l'on pouvait prévoir. Des attentes salariales moindres, c'est-à-dire le fait d'être disposé à accepter une réduction du salaire, abaissent effectivement les salaires demandés et le coefficient est très significatif. Le fait de se consacrer exclusivement à la recherche d'emploi, c'est-à-dire la recherche à plein temps pendant une période de chômage, par opposition au fait d'entreprendre la recherche tout en occupant un emploi, est associé à des salaires demandés plus faibles. On peut supposer que le fait de chercher un emploi tout en étant déjà employé contribue à créer des attentes salariales plus grandes en incitant les personnes à ne pas accepter la première offre salariale venue, le salaire de l'emploi qu'elles occupent faisant alors office d'offre salariale certaine.

Comme nous l'avons déjà expliqué, la dimension coût est exprimée par des variables qui représentent le fardeau financier lié au chômage. Le fait d'être marié (*MARITAL*), tout comme la taille de la famille (*DEPENDNT*), contribue à élever le salaire demandé chez les hommes. Une personne qui dispose d'un montant d'épargne peut se permettre d'attendre plus longtemps une offre salariale convenable et il est possible qu'elle établisse son salaire demandé à un niveau plus élevé, comme nous le laisse supposer le coefficient positif de *SAVINGS*. La disponibilité d'autres revenus non salariaux (*SPOUSEY*) fait

Tableau 4-3

Estimations empiriques des modèles à salaire demandé constant et à salaire demandé variable pour les demandeurs d'emploi masculins qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, Canada, 1973-1978

	Abandons		Licenciements	
Variable	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant
AGE	,010*	,010*	,004*	,004*
	(4,040)	(4,041)	(5,862)	(5,906)
AGESQRE	-,0001*	-,0001*	-,00005*	-,0005*
	(4,003)	(3,949)	(6,399)	(6,376)
EDUC	,005	,004	-,0004	-,0005
	(1,395)	(1,489)	(,794)	(,912)
AGEDUC	-,0002	-,0002	-,00003***	,00003***
	(1,525)	(1,597)	(1,758)	(1,821)
TRAINING	,010*	,010*	,0002	,0001
	(4,277)	(4,185)	(,460)	(,406)
DUREMP	-,00003**	-,00003**	-,00003*	-,00003*
	(1,970)	(1,977)	(6,642)	(6,150)
log W_{t-1}	,427*	,426*	,625*	,623*
	(20,440)	(20,411)	(56,394)	(56,440)
OCCUP	,000001	,000001	-,000001	-,000001
	(,775)	(,789)	(1,314)	(1,243)
UNIONIZE	,002	,003	,001	,001
	(,361)	(,392)	(,384)	(,400)
FLXINDUS	,037*	,037*	,016*	,015*
	(3,133)	(3,144)	(3,096)	(2,944)
FLXOCCUP	-,039*	-,039*	,034*	,031*
	(3,340)	(3,305)	(6,637)	(6,166)
FLXWAGE	-,031*	-,032*	-,032*	-,032*
	(4,881)	(4,918)	(10,649)	(10,679)
LOOKBLLJ	,039*	,039*	,012*	,012*
	(6,103)	(6,200)	(3,917)	(3,993)
SPOUSEY	,011	,010	-,005	-,004
	(,984)	(,965)	(1,045)	(,944)
OTHERY	-,018	-,018	-,015**	-,013**
	(1,548)	(1,540)	(2,242)	(1,992)
SAVINGS	,014**	,015**	,002	,004
	(1,979)	(2,099)	(,762)	(1,121)
UIB	-,013**	-,011	,004	,009**
	(1,973)	(1,565)	(,738)	(1,934)
URATE	-,004***	-,004***	-,0008	-,002
	(1,646)	(1,810)	(,662)	(1,614)
LOCPRE1	-,043***	-,038	-,078*	-,066*
	(1,728)	(1,484)	(7,764)	(6,578)
LOCPRE2	-,094*	-,090*	-,079*	-,072*
	(4,107)	(3,955)	(9,681)	(8,850)
LOCPRE3	-,082*	-,079*	-,054*	-,050*
	(6,378)	(6,121)	(11,569)	(10,692)
LOCPRE4	-,065*	-,064*	-,072*	-,070*
	(4,409)	(4,347)	(11,638)	(11,366)
LOCPRE5	-,058*	-,060*	-,071*	-,078*
	(2,661)	(2,762)	(6,624)	(7,268)
T	,0004*	,0004*	,0002*	,0002*
	(5,101)	(4,937)	(5,361)	(4,414)
PRIMEARN	,015**	,015**	,010*	,010
	(2,026)	(2,014)	(2,678)	(2,687)
DEPENDNT	,002	,002	-,0002	-,00004
	(,588)	(,568)	(,169)	(,044)
MARITAL	,011	,011	,016*	,013*
	(1,358)	(1,337)	(4,123)	(3,513)
D	..	-,0002**	..	-,0006
	..	(1,898)	..	(8,332)*
CONSTANT	-,071	-,070	,043**	,057*
	(1,330)	(1,310)	(2,350)	(3,117)

Tableau 4-3 (fin)

Variable	Abandons		Licenciements	
	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant
R^2	,3758	,3770	,4424	,4475
Nombre d'observations	1 962	1 962	7 821	7 821

*Significatif au niveau de 1 %
**Significatif au niveau de 5 %
***Significatif au niveau de 10 %
SOURCE Estimations des auteurs.

augmenter le salaire demandé dans le cas des hommes, mais le coefficient n'est pas significatif. Le comportement de la variable *UIB* ne correspond aux prévisions que dans le cas des personnes licenciées. L'inversion du signe dans le cas des hommes qui quittent leur emploi s'explique peut-être par le fait que les règlements de l'assurance-chômage les pénalisent en les rendant inadmissibles aux prestations pour une période pouvant aller jusqu'à six semaines.

Parmi les autres variables, *URATE* comporte un niveau marginal de signification dans le cas des abandons masculins mais perd toute signification dans les cas des licenciements masculins. L'ensemble des variables muettes qui représente les divers marchés du travail (*LOCATION*) est très significatif. Enfin, la durée du prochain emploi (*T*) affiche un coefficient positif tel que prévu et elle est très significative.

Comme nous le constatons au tableau 4-4, on obtient généralement les mêmes résultats dans le cas des femmes également, quoiqu'à un degré de signification moindre[8]. D'après ces résultats, nous concluons que les variables que propose la théorie de la recherche d'emploi permettent d'expliquer une proportion importante de la variation observée du salaire demandé. Il semble que les demandeurs d'emploi se comportent comme s'ils adoptaient à l'égard du salaire demandé la stratégie que décrit cette théorie. On peut juger de la solidité des résultats en constatant que cette stratégie semble être adoptée aussi bien par ceux qui abandonnent leur emploi que par ceux qui sont licenciés et aussi bien par les hommes que par les femmes.

La flexibilité du salaire demandé et l'incidence de la durée du chômage

En ce qui concerne la flexibilité du salaire demandé, il y a lieu de se demander si celui-ci décroît, demeure constant ou augmente à mesure que se prolonge le séjour en chômage. Les tableaux 4-1 et 4-2 présentent, pour les hommes et pour les femmes respectivement, une estimation des coefficients lorsque le salaire demandé décroît et lorsque celui-ci demeure constant. En comparant les résultats obtenus, on observe peu de changement d'un

Tableau 4-4

Estimations empiriques des modèles à salaire demandé constant et à salaire demandé variable pour les demandeurs d'emploi féminins qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, Canada, 1973-1978

Variable	Abandons		Licenciements	
	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant
AGE	,007	,006	,004*	,004*
	(1,604)	(1,530)	(3,135)	(3,124)
AGESQRE	-,00005	-,00004	-,00005*	-,00005*
	(,973)	(,863)	(3,240)	(3,210)
EDUC	,009***	,010	-,0005	-,0006
	(1,644)	(1,610)	(,417)	(0,531)
AGEDUC	-,0003	-,0003	,00001	,00002
	(1,463)	(1,448)	(,518)	(,645)
TRAINING	,004	,004	-,0002	-,0002
	(,468)	(,609)	(,305)	(,382)
DUREMP	-,00001	-,000005	-,00002***	-,00002
	(,333)	(,175)	(-1,660)	(1,319)

Tableau 4-4 (fin)

Variable	Abandons		Licenciements	
	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant	Salaire demandé constant	Salaire demandé décroissant
log W_{t-1}	,375*	,384*	,501*	,504*
	(9,235)	(9,426)	(18,276)	(18,465)
OCCUP	-,000004***	-,000004***	-,000002	-,000002
	(1,759)	(1,650)	(1,402)	(1,402)
UNIONIZE	-,018	-,016	-,003	-,003
	(1,568)	(-1,406)	(,464)	(,351)
FLXINDUS	-,030	-,028	-,002	,001
	(1,598)	(1,481)	(,143)	(,134)
FLXOCCUP	,0195	,018	-,011	-,009
	(1,024)	(0,960)	(,011)	(,846)
FLXWAGE	-,003	0,004	-,017**	-,015**
	(,315)	(,351)	(-2,411)	(2,154)
LOOKBLLJ	,022**	,023**	,004	,003
	(2,056)	(2,109)	(,546)	(,441)
SPOUSEY	-,018	-,014	-,010	-,008
	(1,197)	(,986)	(1,026)	(,823)
OTHERY	,026	,025	-,007	-,007
	(1,540)	(1,482)	(,632)	(,570)
SAVINGS	,002	,003	,008	,009
	(,231)	(,298)	(1,264)	(1,398)
UIB	,010	,014	,007	,010
	(,933)	(1,244)	(,824)	(1,226)
URATE	,011*	,010*	,0006	-,002
	(3,106)	(2,636)	(,228)	(,596)
LOCPRE1	-,119	-,105	-,016	-,007
	(,851)	(,752)	(,346)	(,158)
LOCPRE2	-,120*	-,108*	-,079*	-,067*
	(3,266)	(2,907)	(4,371)	(3,702)
LOCPRE3	-,111*	-,108*	-,045*	-,042*
	(3,837)	(3,680)	(3,243)	(2,996)
LOCPRE4	-,033	-,031	-,046*	-,048*
	(1,084)	(1,052)	(3,083)	(3,257)
LOCPRE5	-,087***	-,095*	-,021	-,033
	(1,851)	(2,003)	(-,820)	(1,318)
T	,0005*	,0005*	,0004*	,0003*
	(5,208)	(4,862)	(4,478)	(3,687)
PRIMEARN	,150	0,016	,007	,009
	(1,371)	(1,403)	(,936)	(1,099)
DEPENDNT	,012*	,012*	,0005	,0007
	(3,111)	(3,142)	(,518)	(,628)
MARITAL	,002	,002	-,004	-,004
	(,114)	(,110)	(,424)	(,389)
D	..	-,0003**	..	-,0004*
	..	(-2,300)	..	(4,020)
CONSTANT	-,195**	-,195**	-,052	-,027
	(2,13)	(2,135)	(1,420)	(,729)
R^2	,2970	,3014	,2631	,2706
Nombre d'observations	870	870	1 649	1 649

*Significatif au niveau de 1 %.
**Significatif au niveau de 5 %.
***Significatif au niveau de 10 %.
SOURCE : Estimations des auteurs.

modèle à l'autre. Autrement dit, le fait d'inclure la variable de durée n'affecte pas la stabilité des autres coefficients, ce qui vient appuyer notre spécification. Nos résultats laissent supposer que le salaire demandé décroît de 0,02 % par semaine (en termes réels) dans le cas d'abandons masculins et de 0,06 % par semaine dans le cas de licenciements masculins, ce qui correspond à un taux de décroissance mensuel de 0,08 % et de 0,24 %, respectivement. Comme les licenciements occupent une place très prépondérante dans l'échantillon total, le taux pondéré de décroissance mensuelle est de 0,20 %

par mois pour l'ensemble des hommes. Le taux de décroissance plus faible dans le cas des abandons s'explique du fait qu'il s'agit de chômeurs volontaires, moins disposés à réviser leurs attentes salariales à la baisse. On note également un comportement analogue des abandons féminins par rapport aux licenciements féminins, les taux de décroissance mensuelle étant respectivement de 0,12 % et de 0,16 %. Le taux de décroissance qui s'applique à l'ensemble de l'échantillon féminin est de 0,15 %, ce qui est quelque peu en deçà du taux masculin correspondant.

Dans l'ensemble, les travaux empiriques qui ont été effectués par divers chercheurs confirment l'hypothèse selon laquelle le salaire demandé décroît lorsqu'augmente la durée du chômage. La diversité des résultats obtenus est cependant considérable. Stephenson (1976) a constaté que les exigences salariales diminuaient de 0,06 % par mois tandis que cette diminution serait de 0,38 % selon Kasper (1967), de 1,25 % selon Fishman, Allen, Burge et Eaton (1968) et de 2,38 % selon Barnes (1975)[9]. Pour diverses raisons, ces résultats ne peuvent être comparés aux nôtres. En premier lieu, sauf dans le cas de Stephenson, la définition que ces auteurs donnent du salaire demandé ne correspond pas à celle qui est implicite dans les hypothèses de la théorie de la recherche. Deuxièmement, Kasper, Barnes et Fishman et coll. ne tiennent pas compte de bon nombre des facteurs économiques et démographiques qui ont un effet avéré sur le coût et les rendements de la recherche d'emploi. Stephenson utilise le concept qui convient, celui d'un salaire demandé en deçà duquel une offre salariale est rejetée, celui qui est également retenu par Kiefer et Neumann (1979) et dans le cadre de cette étude. Le très faible taux de décroissance de 0,06 % par mois estimé par Stephenson est peut-être attribuable en partie au fait que son échantillon de jeunes est moins susceptible de comporter des personnes dont les taux relatifs de décroissance sont les plus considérables.

Le taux de décroissance de 2,5 % par mois calculé par Kiefer et Neumann est beaucoup plus considérable. Il se peut que le fait que nos résultats soient inférieurs aux résultats découlant de données américaines s'explique en partie du fait de différences significatives entre les programmes d'assurance-chômage correspondant à chacun des deux pays. Notre échantillon englobe une période de cinq ans (1973-1978) au cours de laquelle certaines modifications ont été apportées à la structure des prestations et aux conditions d'admissibilité. Bien que les dispositions relatives à l'assurance-chômage varient d'un état à l'autre aux États-Unis, on peut affirmer dans l'ensemble que les critères d'admissibilité du système canadien d'assurance-chômage sont beaucoup moins exigeants et beaucoup plus universels que ceux des États-Unis. Le taux des prestations est généralement plus élevé au Canada et la période d'admissibilité aux prestations est généralement plus longue. De plus, les prestataires qui abandonnent leur emploi y sont traités plus généreusement. Par conséquent, la valeur réelle des prestations d'assurance-chômage comme revenu de remplacement est probablement plus considérable pour les Canadiens, ce qui laisse prévoir un taux plus faible de décroissance des salaires demandés par rapport aux demandeurs d'emploi américains.

La flexibilité du salaire demandé et l'incidence des caractéristiques du marché du travail

Aux résultats empiriques présentés ci-haut correspond l'hypothèse selon laquelle, sauf dans le cas de facteurs rendus constants de façon explicite dans les équations de régression, les personnes faisant partie de l'échantillon sont statistiquement équivalentes, c'est-à-dire qu'elles sont selectionnées à partir d'une distribution donnée d'offres salariales et qu'elles font face à une situation similaire sur le plan des coûts. Plus l'échantillon est homogène, plus cette hypothèse est valide. Il est possible que la décroissance observée dans le salaire demandé soit différente pour des groupes plus homogènes de travailleurs que pour l'échantillon total de travailleurs.

La flexibilité du salaire demandé peut être analysée, selon le secteur du marché du travail où les travailleurs évoluent. Bien que les théories relatives à la dualité du marché du travail et à la segmentation du marché ne soient pas généralement acceptées sans réserve comme schémas théoriques, on accepte facilement l'idée qu'il existe des marchés du travail très différents entre lesquels la mobilité de la main-d'œuvre est très limitée. Selon bon nombre d'auteurs, les bas salariés se déplacent d'un emploi sans issue à un autre sans grand espoir d'améliorer leurs revenus[10]. Cela donne à penser que la dispersion des salaires est faible dans le cas des bas salariés. Pour ces personnes, les lois à caractère social comme la Loi sur le salaire minimum ont pour effet de retrancher la partie inférieure de la distribution des salaires et de réduire la dispersion des salaires auxquels elles font face. De plus, les lois comme celle de l'assurance-chômage font abaisser les limites inférieures des coûts de la recherche d'emploi (en chômage). Le programme d'assurance-chômage exerce un effet asymétrique sur les bas salariés et les hauts salariés. Le plafonnement des

gains assurables a pour effet d'abaisser le taux effectif de remplacement du salaire par des prestations à mesure que les niveaux de salaires excèdent ce plafond. De telles considérations laissent supposer qu'aussi bien sur le plan de la demande (dispersions salariales) que sur celui des coûts (coûts de la recherche d'emploi), il existe des différences considérables dans le comportement des bas et des hauts salariés en ce qui concerne leurs exigences salariales. En effet, le salaire que demande les bas salariés aurait tendance à moins décroître et donc à être moins flexible. À l'extrême, il est évident que les travailleurs rémunérés au salaire minimum ne peuvent pas diminuer leurs demandes salariales en deçà de ce seuil inférieur.

La syndicalisation fournit un autre critère de différenciation dans la flexibilité du salaire demandé. Le comportement des salaires dans un marché du travail où les travailleurs sont syndiqués peut différer considérablement d'un marché du travail où la syndicalisation n'existe pas. La différence se situe en partie sur le plan des niveaux de salaires et il se peut également que la structure des marchés de produits varie. La stratégie de recherche d'emploi des travailleurs syndiqués et non syndiqués peut également varier[11].

La flexibilité du salaire demandé peut aussi varier en fonction de l'état de la demande sur le marché du travail. Il est probable que la moyenne de la distribution des offres salariales varie selon les changements cycliques, augmentant en période de conditions favorables et diminuant lorsqu'il y a relâche de la demande. Dans la mesure où les personnes ne prévoient pas parfaitement l'évolution de l'état de la demande, leur comportement relatif au salaire demandé s'en trouvera affecté. De plus, il est probable que les personnes qui évitent les risques ne réagiront pas de la même manière que celles qui sont disposées à en prendre. Dans le premier cas, on manifestera une plus grande souplesse dans l'établissement du salaire demandé.

L'incidence de ces trois caractéristiques du marché du travail sur la flexibilité du salaire demandé chez les travailleurs qui quittent leur emploi est analysée au tableau 4-5. L'échantillon total est divisé en trois groupes distincts selon le salaire, selon la situation syndicale et selon le taux de chômage auquel fait face le travailleur au début de la période de chômage. L'équation 4.5 est utilisée dans chacun des cas pour estimer la flexibilité du salaire demandé au cours de la période de recherche.

Tableau 4-5

Variations du salaire demandé par les demandeurs d'emploi ayant à subir une semaine additionnelle de chômage, telles que suscitées par le niveau de salaire escompté, la situation syndicale et le taux de chômage en vigueur, par sexe, Canada, 1973-1978

En pourcentage

	Hommes	Femmes
Niveau de salaire escompté		
Bas	non significatif	non significatif
Moyen	-0,06*	-0,04*
Élevé	-0,09*	-0,2*
Situation syndicale		
Syndiqués	-0,05*	-0,04*
Non syndiqués	non significatif	non significatif
Taux de chômage		
7,0 %	-0,4**	non significatif
7,1 à 8,0 %	-0,05***	non significatif
8,1 à 9,0 %	non significatif	-0,14*
9,0 %	-0,07***	-0,17*

*Significatif au niveau de 1 %.
**Significatif au niveau de 5 %.
***Significatif au niveau de 10 %.
SOURCE Estimations des auteurs.

L'examen du niveau de salaire escompté permet de constater que les bas salariés, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ont tendance à manifester une flexibilité moindre sur le plan des demandes salariales que ceux dont les salaires sont plus élevés. Cette constatation est conforme aux attentes théoriques. Plusieurs raisons étroitement liées entre elles permettent d'expliquer pourquoi il se peut que les hauts salariés manifestent une plus grande flexibilité dans leur salaire demandé. Premièrement, chez les hauts salariés, une partie plus considérable du revenu salarial n'est pas compensée par les prestations d'assurance-chômage. Deuxièmement, le taux de dépréciation du capital humain en chômage risque d'être plus élevé dans le cas des hauts salariés. Troisièmement, puisque les bas salariés se retrouvent surtout dans le marché du travail secondaire, leurs attentes salariales ne sont pas élevées au départ. Il est donc peu probable que ces attentes soient modifiées de façon importante par la durée du chômage. Enfin, les bas salariés dont la rémunération est égale au salaire minimum ou à peu près, ont peu de flexibilité à la baisse sur le plan des demandes salariales.

Quant à la situation syndicale, contrairement à ce que nous croyons en général, les travailleurs syndiqués consentent à une baisse plus considérable du salaire demandé que le travailleur moyen qui quitte son emploi (voir les tableaux 4-3 et 4-4). Il y a lieu de souligner que le comportement des salaires demandés des travailleurs syndiqués *en chômage* est tout à fait distinct de celui des salaires des travailleurs syndiqués *qui occupent un emploi*. Le fait que la rigidité caractérise les demandes salariales de ces derniers ne signifie pas que les premiers adoptent un comportement analogue. La plus grande flexibilité du salaire demandé *RW* constatée chez les travailleurs syndiqués dans le tableau 4-3, peut s'expliquer par des facteurs qui agissent aussi bien sur le plan de l'offre que sur celui de la demande. Sur le plan de l'offre tout d'abord : les travailleurs non syndiqués sont relativement mal rémunérés par rapport aux travailleurs syndiqués; dans notre échantillon, la différence est d'environ 20 %. Nous avons déjà expliqué pourquoi nous retrouvons chez les bas salariés un taux de décroissance plus faible. Le salaire minimum et les prestations d'assurance-chômage constituent un seuil inférieur et la marge de diminution des demandes salariales est moins considérable.

Sur le plan de la demande, la fonction de préférence syndicale peut traduire l'état du marché[12]. D'un point de vue théorique, un syndicat peut s'intéresser à maximiser soit l'emploi, soit le salaire. Dans le cas d'un syndicat qui maximise le salaire, les personnes à qui il arrive d'être mises en disponibilité sont perdantes sur les deux tableaux car le syndicat peut ne pas être disposé ou n'être pas capable de les aider à trouver un emploi. Plus la négociation aura porté leur salaire antérieur au chômage à un niveau élevé, plus elles devront, une fois en chômage, consentir à une réduction considérable de leurs demandes salariales. Nos résultats semblent confirmer cette hypothèse. D'autre part, ils correspondent également au principe théorique de la négociation de conventions collectives, qui veut que les conventions patronales-syndicales aient tendance, de façon implicite dans le cas du travailleur individuel mais de façon explicite dans le cas du syndicat, à garantir la stabilité salariale aux dépens de la stabilité de l'emploi.

Selon les résultats présentés au tableau 4-5, le taux de chômage qui prévaut peut aussi contribuer à faire baisser les exigences salariales des demandeurs d'emploi dans divers marchés du travail. Faute de variables plus représentatives, ces taux servent d'indicateurs cycliques. Selon la théorie de la recherche d'emploi, la moyenne de la distribution des offres salariales augmente à mesure que s'améliore le climat économique, ce qui laisse supposer des demandes salariales plus élevées. Cependant, dans la mesure où ces fluctuations sont prévues au début du processus de la recherche d'emploi, elles ne devraient pas avoir d'effet sur les salaires demandés. Les changements imprévus de la distribution des offres salariales entraîneront, bien entendu, des changements au niveau du salaire demandé. Selon une opinion fort répandue, il est probable que les demandes salariales soient plus flexibles en situation de récession. Les résultats du tableau 4-5 viennent appuyer cette hypothèse. Plus le taux de chômage est élevé au début du processus, plus la semaine de chômage entraîne une diminution considérable du salaire demandé. On peut expliquer ce résultat en supposant que l'échantillon est dominé par des personnes qui évitent le risque ou encore par le fait que les personnes deviennent réticentes à prendre des risques dans de telles circonstances. La décroissance du salaire demandé est plus prononcée dans le cas des femmes et il se peut que cela corresponde à une variante du phénomène du salaire supplémentaire : au cours d'une période de récession cyclique, il se peut que les travailleuses manifestent plus de flexibilité sur le plan des demandes salariales parce qu'elles souhaitent reprendre le travail plus rapidement afin d'augmenter le revenu familial.

Résumé

Ce chapitre s'est intéressé au comportement des demandeurs d'emploi à l'égard de leurs exigences salariales sur le marché canadien du travail. La conclusion principale qui s'en dégage est que les attentes salariales et les coûts du chômage influent effectivement sur le comportement. Les personnes semblent tenir compte de ces facteurs d'une manière qui laisse supposer qu'elles établissent leurs demandes salariales en adoptant la stratégie que décrit la théorie de la recherche d'emploi. Ainsi, une partie de la variation de la durée du chômage s'explique en faisant appel aux arguments de la théorie selon lesquels une occasion d'emploi n'est acceptée que dans la mesure où elle est optimale. Ce comportement vis-à-vis de l'acceptation de l'emploi fait donc partie du chômage observé.

Ces conclusions valent aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le fait que notre échantillon soit tiré de collectivités ayant connu des licenciements massifs donne encore plus d'importance à des explications fondées sur la théorie de la recherche. La durée moyenne du chômage est élevée dans le cas de notre échantillon (voir chapitre 5). On ne considère pas habituellement le chômage d'une telle durée comme étant du type frictionnel. En conséquence, nos données donnent autant plus de poids à

la théorie de la recherche qu'elles sont tirées de marchés du travail en difficulté.

Nos résultats éclairent le processus d'ajustement du marché du travail. Il semble que les salaires demandés ne soient pas fixés arbitrairement mais qu'ils suivent plutôt l'évolution du climat économique. Les réponses qu'apportent les personnes en chômage aux stimuli d'un milieu économique changeant visent l'optimalité et elles fixent leurs salaires demandés et ajustent la durée de leur chômage d'une manière qui est conforme à un comportement d'optimisation.

En plus du comportement des salaires demandés, nous trouvons d'autres preuves (tableau 4-3) que les personnes réagissent aux conditions du marché du travail. Quelque 40 % des personnes de l'échantillon ont affirmé être disposées à accepter un salaire moindre; il s'agit là d'un pourcentage très considérable. La flexibilité des demandeurs d'emploi se manifeste également sous d'autres formes (non salariales). Environ 62 % des demandeurs d'emploi masculins et 48 % des demandeurs féminins ont cherché de l'emploi dans d'autres secteurs d'activités et non seulement dans le leur. Des chiffres du même ordre s'appliquent à la recherche d'emploi dans d'autres catégories professionnelles. La durée moyenne de l'emploi précédent, qui, selon les résultats, n'est que légèrement supérieure à deux ans, constitue un autre indicateur de flexibilité. Nous constatons également que près d'un tiers des personnes de l'échantillon se sont adonnées à la recherche en cours d'emploi et que ce comportement ajoute environ 3 % à l'augmentation des salaires postérieurs au chômage.

La flexibilité que manifestent les salaires demandés à mesure qu'augmente la durée de la recherche d'emploi présente un intérêt particulier. Nous constatons que le salaire demandé décroît à mesure que la durée du chômage augmente. Le taux moyen de décroissance pour l'ensemble de l'échantillon est assez faible, soit 0,20 % seulement par mois, et cela est peut-être attribuable en partie au seuil inférieur de remplacement du revenu assez élevé fournit par les prestations d'assurance-chômage. Le fait que la décroissance soit plus prononcée dans le cas des hauts salariés que dans celui des bas salariés tend à donner du poids à cet argument. Il faut se rappeler que les prestations d'assurance-chômage remplacent une plus grande partie du revenu dans le cas des bas salariés. Le taux de décroissance plus élevé observé dans le cas des travailleurs syndiqués par opposition aux autres s'explique également, en partie, par les salaires relativement plus élevés des premiers et par le comportement des syndicats. Autre indice de flexibilité : le fait que les salaires demandés décroissent davantage lorsque les conditions d'emploi se détériorent. Les travailleurs manifestent alors une plus grande réticence à prendre des risques.

5 Productivité et durée de la recherche d'emploi

Dans ce chapitre, nous examinons d'abord la question de la productivité du temps consacré à la recherche d'emploi et nous étudions ensuite les facteurs qui déterminent la durée de la recherche. Ces questions revêtent un intérêt tout particulier sur le plan des politiques puisque la plupart des sociétés occidentales subventionnent la recherche d'emploi. Un des objectifs explicites du régime d'assurance-chômage est de réduire le coût de la recherche des demandeurs d'emploi en chômage afin de leur donner la possibilité de se consacrer à une recherche productive. Bien que certains affirment que le régime d'assurance-chômage incite à ne pas travailler et contribue au chômage[1], d'autres soutiennent que la prolongation des périodes de recherche d'emploi permet aux prestataires de l'assurance-chômage de trouver un emploi plus satisfaisant ou plus rémunérateur. C'est là le débat qui nous intéresse.

Dans les modèles théoriques de recherche d'emploi, on envisage le chômage comme une activité de recherche productive. Ces modèles retiennent comme idée centrale que la recherche d'emploi est un investissement en temps et en ressources qui a pour but de s'assurer une offre acceptable. Les demandeurs d'emploi en chômage obtiennent des renseignements relatifs au marché du travail qui les aident à maximiser leur revenu de vie entière. On peut concevoir la recherche d'emploi comme un processus d'appariement au cours duquel des personnes dotées de caractéristiques particulières de productivité au travail cherchent des renseignements correspondant aux emplois les mieux assortis à leurs exigences. En favorisant un meilleur appariement entre les emplois et les personnes, on peut améliorer la productivité globale des ressources.

Dans les écrits portant sur la recherche d'emploi, on a mis l'accent sur l'évolution des taux de salaire au cours de la période de recherche d'emploi comme indicateur principal de la productivité de cette recherche, que l'on mesure, toutes autres choses étant égales par ailleurs, en se rapportant à la différence entre le salaire antérieur au chômage et le salaire postérieur au chômage. Si la recherche est considérée comme un investissement en temps visant à s'assurer après la période de chômage un salaire supérieur au salaire précédent, nous devrions alors découvrir que les offres salariales augmentent en cours de recherche, ce qui indiquerait que la recherche est productive. Par conséquent, notre analyse s'intéresse particulièrement au comportement du *changement* relatif du salaire expérimenté par les demandeurs d'emploi en chômage durant leur période de recherche et nous traitons ce *changement* relatif de salaire comme un indicateur de la productivité de la recherche d'emploi[2].

Spécification empirique

Comme on l'a déjà vu, les modèles de recherche d'emploi standards proposent d'exprimer le salaire demandé (RW) par la fonction suivante :

$$(5.1) \qquad RW = f_1 (R, C)$$

où

R = le rendement attendu d'une recherche, et

C = le coût de cette recherche.

Selon les hypothèses sous-jacentes de la théorie de la recherche d'emploi, il existe une relation positive entre R et RW et une relation négative entre C et RW. À son tour, le rendement attendu de la recherche d'emploi dépend de la moyenne et de l'écart-type de la distribution des offres salariales qui peuvent être faites au demandeur. La durée attendue de la recherche d'emploi, D, s'exprime comme suit :

$$(5.2) \qquad D = f_2 (C, R)$$

Selon l'équation 5.2, compte tenu du rendement attendu d'une recherche d'emploi, tout accroissement de C fera décroître la durée escomptée d'une recherche. De la même manière, si la valeur de C demeure constante, tout accroissement de la

moyenne de la distribution des offres salariales entraînera une diminution de D en augmentant la probabilité qu'une offre d'emploi acceptable se présente au cours d'une période de recherche donnée.

Notre objectif de travail est d'estimer le rendement d'une recherche d'emploi et non pas le salaire demandé. Pour ce faire, nous utilisons le modèle (récursif) à deux équations qui suit et qui est tiré de la théorie de la recherche d'emploi. Dans notre équation d'estimation, le rendement d'une recherche est fonction de sa durée, D, et les moments de la distribution des offres salariales sont exprimés par la série de variables X^j. Cette relation est représentée par l'équation 5.3 où le changement de salaire sert de variable dépendante. L'équation 5.4 fournit les facteurs qui déterminent la durée de la recherche et elle est fondée sur l'équation 5.2 décrite précédemment.

$$\text{(5.3)} \quad \log (W_t/W_{t-1}) = \beta_0 + \beta_1 D_t + \sum_{j=2}^{m} \beta_j X^j + u$$

$$\text{(5.4)} \quad D = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{n} \alpha_i X_i^c + \sum_{j=1}^{m} \alpha_j X^j + e$$

où

W_t = les salaires hebdomadaires réels (en dollars de 1971) postérieurs au chômage,

W_{t-1} = les salaires hebdomadaires réels (en dollars de 1971) antérieurs au chômage,

$\log (W_t/W_{t-1})$ = le logarithme du ratio (W_t/W_{t-1}),

D = la durée de la recherche en semaines,

X^j = la «j»ème variable,

X_i^c = le vecteur des variables relatives aux coûts de la recherche,

α, β = le vecteur des coefficients, et

e, u = les termes d'erreur.

Examinons maintenant l'équation 5.3 qui sert à estimer le rendement d'une recherche d'emploi. La variable dépendante est la forme logarithmique de W_t/W_{t-1} où W_t représente le salaire postérieur au chômage effectivement obtenu par le demandeur et est considéré comme une approximation de la meilleure offre à laquelle il peut s'attendre. Trois ensembles de variables servent à expliquer le comportement du changement relatif de salaire. Le premier ensemble de variables détermine la moyenne et l'écart-type de la distribution des offres salariales qui se présente au demandeur. Un deuxième ensemble est celui des variables de contrôle. Enfin, la variable la plus importante de l'équation 5-3, à notre point de vue, est la durée de la recherche d'emploi, D, et notre attention se porte principalement sur le signe de son coefficient. Dans la mesure où le temps consacré à la recherche d'emploi est productif, nous nous attendons à ce que $\beta_1 > 0$.

La distribution des offres salariales qui se présente au demandeur dépend de ses caractéristiques sur le plan de la productivité au travail et des conditions du marché du travail local. Afin d'exprimer les caractéristiques du demandeur sur le plan de sa productivité au travail, nous faisons appel à des variables telles l'âge (*AGE*), la scolarité (*EDUC*) et la formation (*TRAINING*). La variable *AGESQRE* permet de tenir compte de la possibilité que la variable *AGE* ne soit pas linéaire. La durée de l'emploi antérieur (*DUREMP*) sert à mesurer l'expérience. Deux variables nous permettent de représenter les conditions du marché du travail : le taux de chômage (*URATE*) et un ensemble de variables muettes qui représentent les régions (*LOCPRE*1 à *LOCPRE*5). Parmi les variables de contrôle, la catégorie professionnelle (*OCCUP*) et l'appartenance syndicale (*UNIONIZE*) qui sont associées à l'emploi antérieur servent à représenter aussi bien les caractéristiques du marché du travail que les caractéristiques du demandeur relatives à sa productivité. La variable qui tient compte de la recherche en cours d'emploi (*LCOKBLLJ*) est également intéressante en ce sens qu'elle représente la connaissance de possibilités d'emploi et qu'elle peut affecter la probabilité que le demandeur se voit offrir un emploi. Enfin, la mobilité (*FLXMOVE*) élargit les perspectives d'emploi et peut affecter, toutes autres choses étant égales par ailleurs, la moyenne de la distribution des offres salariales.

L'équation 5.4 décrit les facteurs qui déterminent la durée (attendue) de la recherche d'emploi. La durée attendue de la recherche dépend du coût de la recherche aussi bien que de la distribution des salaires. De nouveau, les variables associées aux caractéristiques du demandeur sur le plan de sa productivité et les variables représentant les conditions du marché du travail sont utilisées pour représenter la distribution des offres salariales. Toutes autres choses étant égales par ailleurs, tout facteur qui élève le salaire attendu augmente la durée de la recherche, mais tout facteur qui fait augmenter les offres salariales effectivement proposées (par rapport aux attentes) réduit la durée de la recherche. Le coût de la recherche, les ressources disponibles au financement des activités de recherche et les obligations financières de chaque demandeur d'emploi affectent la durée de la recherche. Le coût de la

recherche comprend le coût d'option du chômage représenté par le salaire antérieur au chômage ($\log W_{t-1}$) du demandeur et par la situation du demandeur pour ce qui a trait aux prestations d'assurance-chômage (*UIB*). Toutes autres choses étant égales par ailleurs, plus le coût de la recherche d'emploi est élevé, plus le salaire demandé est faible et plus la durée de recherche d'emploi est courte. Afin de représenter les ressources disponibles au financement des activités de recherche d'emploi, nous utilisons les variables comme le revenu du conjoint (*SPOUSEY*), les autres sources de revenu (*OTHERY*) et la disponibilité d'épargnes antérieures (*SAVINGS*). On fait l'hypothèse que la disponibilité de revenus non salariaux (*SPOUSEY*, *SAVINGS* et *OTHERY*) incite le demandeur d'emploi à fixer son salaire demandé à un niveau plus élevé puisqu'elle lui permet de retarder l'épuisement de l'actif du ménage ou le recours à l'emprunt. Par conséquent, la durée de la recherche d'emploi est prolongée. Les variables qui représentent l'importance du demandeur comme soutien de famille (*PRIMEARN*), le nombre de personnes à charge par salarié (*DEPENDNT*) et l'état civil (*MARITAL*) constituent des mesures des obligations financières. Ces obligations auraient tendance à faire baisser le salaire demandé et, toutes autres choses étant égales par ailleurs, à réduire la durée attendue de la recherche d'emploi. Enfin, on introduit trois variables comme éléments de contrôle pouvant affecter la durée de la recherche. Ces trois variables représentent respectivement le fait d'étendre ses recherches à divers secteurs d'activité (*FLXINDUS*), ou à diverses professions (*FLXOCCUP*) et d'être disposé à accepter une réduction de salaire (*FLXWAGE*).

L'estimation des équations 5.3 et 5.4 est faite séparément selon le sexe dans le cas de ceux qui ont abandonné volontairement leur emploi et de ceux qui ont été licenciés. Si l'on a incorporé les causes de la cessation d'emploi à l'analyse, c'est parce qu'on a supposé que les personnes qui se mettent volontairement en chômage peuvent avoir une motivation différente de celle des personnes licenciées, forcées, par définition, à entreprendre une recherche d'emploi involontaire. De plus, il se peut que du fait de son licenciement, un demandeur d'emploi soit étiqueté à son détriment par les employeurs potentiels comme un travailleur dont la productivité a été jugée insatisfaisante par rapport au salaire que lui versait l'employeur précédent[3].

Lorsqu'on veut utiliser la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) pour estimer l'équation 5.3 qui est une équation dans la forme réduite, un certain nombre de problèmes économétriques surviennent. Premièrement, si une seule équation est utilisée, le coefficient de D risque d'être interprété comme facteur déterminant du salaire demandé relatif plutôt que du rendement de la recherche d'emploi alors que c'est sur cette dernière valeur que porte l'estimation[4]. En deuxième lieu, le fait que la durée de la recherche soit elle-même endogène au processus de la recherche d'emploi viole l'hypothèse d'estimation par la méthode des moindres carrés ordinaires selon laquelle les variables du côté droit de l'équation 5.3 sont exogènes. On a donc recours à la double application de la méthode des moindres carrés DAMC pour estimer cette équation afin d'éviter le biais d'équation simultané qui pourrait autrement survenir. Puisque les variables associées au coût de la recherche influent directement sur la durée de la recherche et n'influent pas directement sur l'offre salariale attendue, l'équation 5.3 passe le test de l'identification statistique. Nous estimons l'équation à la fois par la méthode des moindres carrés ordinaires et par la méthode de l'ajustement des doubles moindres carrés; cependant, on devrait plus se fier aux résultats obtenus par la deuxième méthode pour les raisons que nous venons de mentionner.

Il y a lieu de noter deux erreurs systématiques d'estimation possibles. Premièrement, il se peut que certains des demandeurs les plus productifs soient exclus des données du fait que les personnes qui ont quitté les collectivités étudiées ne font pas partie de l'échantillon. Si tel est le cas, il se peut que le coefficient de D dans l'équation 5.3 donne lieu à des écarts systématiques par défaut. Deuxièmement, dans la mesure où les variables omises, comme l'aptitude, sont incorporées aux termes d'erreur de l'une et l'autre des équations 5.3 et 5.4 et où il existe une corrélation entre elles et les variables du membre droit de ces équations, il se peut que l'estimation de l'équation 5.3 par double application des moindres carrés soit sujette à un biais asymptotique. Cependant, la direction d'un tel biais n'est pas évidente puisque les variables corrélées à l'aptitude (*EDUC*, *DUREMP*, W_{t-1}, et ainsi de suite) n'ont pas nécessairement le même effet sur D.

Les résultats et leur interprétation

La productivité du temps de recherche

Il est utile, avant de présenter les résultats de régression, d'examiner tout d'abord les données. Les statistiques sommaires présentées au tableau 5-1 permettent de constater que les travailleurs qui ont quitté leur emploi, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ont enregistré un gain salarial tandis que ceux qui ont été licenciés ont subi une perte. Puisque nos données salariales sont corrigées pour tenir compte de l'évolution des prix (1971 = 100), on doit

Tableau 5-1

Changement des salaires postérieurs au chômage par rapport aux salaires antérieurs au chômage pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978

En pourcentage

	Abandons	Licenciements
Hommes	6,00	-1,14
Femmes	3,50	-3,50

SOURCE Estimations des auteurs.

considérer ces résultats comme des changements du salaire réel. Dans le cas des abandons, l'augmentation a été plus considérable chez les hommes, s'établissant à 6 %, contre 3,5 % chez les femmes. Dans les cas de licenciements, les femmes ont perdu environ 3,5 % en moyenne alors que, chez les hommes, la perte salariale a été légèrement supérieure à 1 %.

Ces données sont conformes à l'hypothèse selon laquelle la mobilité volontaire (abandons) conduit à une amélioration des salaires postérieurs au chômage tandis que la mobilité involontaire (licenciements) entraîne une réduction de salaire. Il se peut que ce phénomène soit attribuable au fait que les personnes qui prennent la décision d'abandonner leur emploi sont mieux renseignées sur les possibilités d'emploi et les perspectives d'offres salariales. Dans le cas de cessation involontaire, par contre, la décision de quitter l'emploi n'est évidemment pas la sienne et le licenciement peut être une indication aux yeux des entreprises que le travailleur est moins désirable. De plus, les licenciements permanents traduisent la situation défavorable du marché, ce qui limite les occasions de réembauche[5].

Il faut signaler que tous les abandons n'ont pas donné lieu à un gain salarial et que tous les licenciements n'ont pas entraîné une perte. La proportion des cas d'augmentation de salaire à été plus forte dans le cas des abandons que dans celui des licenciements (tableau 5-2). À l'inverse, la proportion de personnes qui ont subi une perte salariale est plus élevée dans les cas des licenciements, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes.

Nous allons maintenant chercher à établir s'il existe une relation systématique entre la durée de la recherche et le salaire relatif postérieur au chômage. On trouve aux tableaux 5-3 et 5-4 les estimations des paramètres de l'équation 5.3 – l'équation du changement relatif de salaire – selon le sexe, dans le cas de ceux qui ont abandonné leur emploi antérieur, de

Tableau 5-2

Distribution des demandeurs d'emploi dont le salaire postérieur au chômage était supérieur ou inférieur au salaire antérieur au chômage, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978†

En pourcentage

	Demandeurs d'emploi	
	Gain salarial	Perte salariale
Hommes		
Abandons	46,5	53,5
Licenciements	41,7	58,2
Femmes		
Abandons	48,0	51,9
Licenciements	40,2	59,7

†Le salaire antérieur au chômage n'a été identique au salaire postérieur que dans le cas de quelques travailleurs. Ce tableau ne tient pas compte de tels cas.
SOURCE Estimations des auteurs.

ceux qui ont été licenciés et dans les deux cas[6]. Notre attention se porte sur le coefficient de la variable *D*, la durée de la recherche d'emploi.

Si l'on fait exception de l'estimation par double application des moindres carrés qui s'applique aux abandons masculins, le coefficient de *D* est négatif et statistiquement significatif, surtout au niveau de 1 %. En conséquence, une semaine supplémentaire de recherche réduit les salaires postérieurs au chômage par rapport aux salaires antérieurs au chômage. La productivité du temps supplémentaire consacré à la recherche d'emploi est donc négative. Cependant, le pourcentage de changement du salaire postérieur au chômage par semaine est très faible par rapport au salaire de l'emploi précédent.

Alors que chez les femmes, le coefficient de *D* est statistiquement significatif pour chacune des six estimations (moindres carrés ordinaires et double application des moindres carrés), chez les hommes, il n'est significatif que dans trois cas seulement. De plus, les estimations sont sans signification dans chacune des trois estimations par double application des moindres carrés et même, dans un des cas, le coefficient est positif. Par conséquent, il y a lieu d'apporter certaines réserves à la conclusion voulant que l'effet du temps de recherche soit négatif dans le cas des hommes.

La dissemblance des résultats chez les hommes et chez les femmes a mené à un examen plus approfondi de l'évolution des gains salariaux au cours de la période de recherche d'emploi. Comme l'indique le tableau 5-5, une proportion importante des demandeurs d'emploi de notre échantillon ont subi un

Tableau 5-3

Estimations empiriques du modèle du changement de salaire qui ont pour but de déterminer la productivité du temps de recherche pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, hommes, Canada, 1973-1978

	Abandons		Licenciements		Ensemble des hommes	
Variable	MCO†	DAMC‡	MCO†	DAMC‡	MCO†	DAMC‡
AGE	.0013	.001	.001**	.002*	.001***	.001***
	(.51)	(.52)	(2.24)	(2.33)	(1.69)	(1.63)
AGESQRE	-.000007	-.00001	-.00002**	-.00002**	.00001***	.00001***
	(.30)	(.42)	(2.25)	(2.34)	(1.75)	(1.69)
EDUC	.004	.003	.00002	.00005	.0002	.0001
	(1.09)	(.81)	(.03)	(.08)	(.25)	(.24)
AGEDUC	-.0002	-.0001	.000001	.000001	-.000002	-.000002
	(1.22)	(1.01)	(.09)	(.08)	(.16)	(.15)
TRAINING	.004	.004	-.00	.00001	.00008	.00008
	(1.27)	(1.46)	(.002)	(.02)	(.19)	(.19)
DUREMP	-.00003**	-.00003***	-.00003*	-.00003*	-.00003*	-.00003*
	(1.92)	(1.81)	(4.79)	(4.80)	(5.10)	(4.87)
OCCUP	.012	.012	.010**	.010**	.012*	.011*
	(1.34)	(1.29)	(1.92)	(2.00)	(2.62)	(2.57)
UNIONIZE	-.040*	-.040*	-.021*	-.021*	.025*	-.025*
	(5.20)	(5.20)	(6.11)	(6.08)	(8.01)	(8.02)
FLXMOVE	.002	.002	.004	.004	.003	.004
	(.32)	(.27)	(1.30)	(1.18)	(1.18)	(1.19)
QL	..	..	..	..	-.003	-.004
	..	..	..	..	(.64)	(.36)
D · QL	..	..	..	..	.0004*	.0005
	..	..	..	..	(2.80)	(.94)
LOOKBLLJ	.033*	.031*	.009*	.009*	.014*	.014*
	(4.28)	(3.86)	(2.87)	(2.81)	(4.53)	(4.52)
URATE	-.014*	-.013*	-.005*	-.005*	-.007*	-.007*
	(5.24)	(4.74)	(4.57)	(3.92)	(6.85)	(6.28)
LOCPRE1	.054**	.038	-.029*	-.033*	-.014	-.013
	(1.84)	(1.14)	(2.67)	(2.65)	(1.40)	(1.11)
LOCPRE2	.0008	-.008	-.005	-.008	-.0007	.0002
	(.03)	(.29)	(.58)	(.84)	(.10)	(.02)
LOCPRE3	.005	-.006	.010**	.008	.009***	.009
	(.32)	(.31)	(2.03)	(1.32)	(1.84)	(1.56)
LOCPRE4	-.052*	.056*	-.040*	-.041*	-.043*	-.043*
	(2.96)	(3.09)	(6.13)	(6.10)	(7.07)	(6.73)
LOCPRE5	-.049**	-.043***	-.047*	-.044*	-.047*	-.048*
	(1.90)	(1.65)	(4.09)	(3.77)	(4.57)	(4.47)
D	-.0003***	.0004	-.0006*	- 0004	-.0006*	-.0007
	(1.76)	(.60)	(8.27)	(.93)	(8.08)	(1.43)
CONSTANT	.098***	.094	.035**	.027	.062*	.064*
	(1.65)	(1.57)	(2.15)	(1.30)	(4.01)	(3.00)
R^2	0.06	..	0.04	..	0.04	..
Ratio *F*	6.91	..	18.6	..	22.33	..
Nombre d'observations	1 931	1 931	7 619	7 619	9 550	9 550

†Moindres carrés ordinaires
‡Double application des moindres carrés
*Significatif au niveau de 1 %
**Significatif au niveau de 5 %
***Significatif au niveau de 10 %
SOURCE Estimations des auteurs

chômage prolongé. Il paraît donc opportun de séparer les chômeurs à long terme de ceux pour qui le chômage constitue un phénomène de courte durée en vertu de l'hypothèse selon laquelle le chômage à long terme peut être attribuable à des facteurs structurels.

Ceux qui ont critiqué la théorie de la recherche d'emploi ont soutenu que cette théorie n'est pas en mesure d'expliquer l'ensemble du chômage puisqu'une bonne partie du chômage observé est de longue durée, c'est-à-dire qu'il dépasse les six mois[7]. On peut difficilement prétendre que ce type de

Tableau 5-4

Estimations empiriques du modèle du changement de salaire qui ont pour but de déterminer la productivité du temps de recherche pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, femmes, Canada, 1973-1978

Variable	Abandons		Licenciements		Ensemble des femmes	
	MCO†	DAMC‡	MCO†	DAMC‡	MCO†	DAMC‡
AGE	,004	,005	,001	,002	,002	,001
	(,93)	(,88)	(1,06)	(1,03)	(1,47)	(,77)
AGESQRE	-,00005	-,00003	-,00002	-,00002	-,0003***	-,00002
	(,92)	(,47)	(1,31)	(1,07)	(1,67)	(,88)
EDUC	,003	,002	-,0008	-,002	-,001	-,004
	(,42)	(,25)	(,73)	(1,62)	(,90)	(2,13)
AGEDUC	-,00009	-,0001	,00002	,00006***	,00002	,00009*
	(,37)	(,42)	(,65)	(1,85)	(,77)	(2,31)
TRAINING	-,003	,012	-,0005	-,0008	-,0006	-,001
	(,39)	(1,09)	(,72)	(,88)	(,92)	(1,14)
DUREMP	-,00008**	-,000005	-,00003*	,00001	-,00004*	,000
	(2,27)	(,11)	(2,21)	(,47)	(2,95)	(,41)
OCCUP	,026**	,010	,016***	,006	,022*	,016
	(2,02)	(,56)	(1,87)	(,56)	(3,10)	(1,56)
UNIONIZE	-,046*	-,015	-,036*	-,028*	-,040*	-,033*
	(3,60)	(,84)	(4,65)	(2,65)	(5,97)	(3,50)
FLXMOVE	,020***	,021	-,007	,009	,003	,002
	(1,63)	(1,25)	(,86)	(,78)	(,49)	(,22)
QL	..	..	..	..	,013	-,166*
	..	..	..	..	(1,58)	(3,96)
D × QL	..	..	..	..	-,00009	,006*
	..	..	..	..	(,52)	(4,29)
LOOKBLLJ	,015	,021	,005	,0005	,008	,003
	(1,21)	(1,30)	(,71)	(,05)	(1,22)	(,33)
URATE	-,002	-,015**	-,009*	-,024	-,005**	-,017*
	(,54)	(2,20)	(3,14)	(4,68)	(2,01)	(3,96)
LOCPRE1	-,004	,063	,077	,11***	,042	,038
	(,02)	(,30)	(1,49)	(1,63)	(,83)	(,53)
LOCPRE2	,051	,200*	,025	,119*	,021	,115*
	(1,29)	(3,18)	(1,27)	(3,57)	(1,22)	(3,54)
LOCPRE3	,018	,066	,026***	,048**	,019	,041**
	(,58)	(1,58)	(1,78)	(2,37)	(1,40)	(2,07)
LOCPRE4	,049	,062	-,033**	-,046**	-,009	-,018
	(1,48)	(1,41)	(2,09)	(2,11)	(,62)	(,87)
LOCPRE5	,005	-,100	-,023	-,123*	-,014	,112*
	(,10)	(1,37)	(,82)	(2,87)	(,57)	(2,72)
D	-,0006*	-,004*	-,0006*	-,0046*	-,0006*	-,0064*
	(4,20)	(5,15)	(5,31)	(5,06)	(4,84)	(4,85)
CONSTANT	-,096	,057	,066***	,281*	,020	,292*
	(,95)	(,41)	(1,81)	(4,11)	(,60)	(3,81)
R^2	0,10	..	0,07	..	0,08	..
Ratio *F*	5,55	..	7,53	..	10,48	..
Nombre d'observations	860	860	1 610	1 610	2 470	2 470

†Moindres carrés ordinaires.
‡Double application des moindres carrés.
*Significatif au niveau de 1 %.
**Significatif au niveau de 5 %.
***Significatif au niveau de 10 %.
SOURCE Estimations des auteurs.

chômage tenace puisse être expliqué par des frictions qui ont cours sur le marché du travail et il convient plutôt de l'expliquer par l'absence d'emplois. Dans cette optique, nous établissons la ligne de démarcation entre le chômage frictionnel et les autres types de chômage à 15 semaines, période qui correspond à une approximation de la durée moyenne du chômage de la population active du Canada (la durée moyenne a été d'environ 15 semaines au cours de la période de 1973-1977)[8]. À

Tableau 5-5

Distribution des demandeurs d'emploi selon la durée de la recherche, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978

En pourcentage

	Demandeurs d'emploi	
	Durée de la recherche inférieure à 15 semaines	Durée de la recherche supérieure à 15 semaines
Hommes		
Abandons	46	54
Licenciements	37	63
Les deux motifs	39	61
Femmes		
Abandons	38	62
Licenciements	32	68
Les deux motifs	34	66

SOURCE Estimations des auteurs.

l'aide de ce critère, nous avons estimé séparément les équations du changement des salaires pour les deux groupes de données et les valeurs des coefficients de *D* figurent au tableau 5-6[9].

Ces résultats fournissent une meilleure description de l'évolution de la productivité de la recherche d'emploi. On constate apparemment une segmentation de la productivité de la recherche au cours de la période de recherche. Lorsque la recherche d'emploi dure 15 semaines ou moins, toute semaine supplémentaire de recherche influe positivement sur l'augmentation du salaire. Cela est vrai aussi bien pour les hommes que pour les femmes et quelle que soit la cause de cessation d'emploi.

Dans le cas des périodes de recherche d'emploi supérieures à 15 semaines, il y a lieu de noter, pour l'échantillon masculin, la dissemblance des résultats obtenus par la méthode des moindres carrés et la double application des moindres carrés. Bien que les résultats obtenus par les moindres carrés indiquent que la productivité d'une semaine supplémentaire de recherche est négative, les estimations par double application des moindres carrés traduisent un effet positif. Comme l'a signalé Kahn (1978), on pourrait interpréter les résultats de l'application des moindres carrés comme étant l'indication d'un salaire escompté relatif en décroissance. Selon l'optique que nous avons retenue, il y a donc lieu de se fier davantage aux estimations effectuées par double application des moindres carrés puisque nous nous intéressons au rendement de la recherche d'emploi. L'utilisation d'un modèle à équations simultanées (récursif) nous permet d'affirmer avec plus d'assurance que ce sont les facteurs déterminants du rendement de la recherche d'emploi plutôt que du salaire relatif demandé que l'équation 5.3 sert à estimer. Les résultats obtenus par double application des moindres carrés indiquent que les périodes d'une durée supérieure à 15 semaines donnent lieu à une diminution de la productivité de la recherche dans le cas des *femmes*, la variation en pourcentage du salaire hebdomadaire postérieur au chômage par rapport au salaire antérieur étant légèrement supérieure à 0,5 % par semaine, soit environ 2 % par mois (en dollars de 1971). Dans le cas des hommes, par contre, on constate une productivité positive du temps de recherche; la valeur d'une semaine supplémentaire de recherche d'emploi est de 0,5 à 2 % du salaire relatif hebdomadaire.

Deux conclusions se dégagent de l'exposé qui précède. Premièrement, la recherche d'emploi a été productive pour tous les demandeurs d'emploi de notre échantillon qui ont été en mesure de susciter une offre salariale acceptable durant les 15 premières semaines de la recherche. Deuxièmement, pour les femmes, le fait de prolonger la recherche au-delà de 15 semaines entraîne en moyenne une diminution de la productivité de la recherche d'emploi. Chez les hommes, par contre, les périodes de plus longue durée étaient tout aussi productives que les périodes de plus courte durée.

Comment expliquer cette différence de productivité du temps de recherche d'emploi chez les demandeurs d'emploi masculins et féminins dont la période de recherche a duré plus de 15 semaines ? La réponse tient, à notre avis, à la nature distincte des marchés du travail à l'intérieur desquels les deux groupes ont fait porté leur effort de recherche d'emploi[10].

Il semble que les travailleurs féminins effectuent leur recherche d'emploi dans des marchés secondaires où il n'existe qu'un nombre relativement limité de bonnes occasions d'emploi. Comme nous le savons, les marchés secondaires se caractérisent par des procédés de production où les tâches sont simples et répétitives et peuvent souvent être assimilées rapidement et sans difficulté par une bonne partie du bassin presque infini de main-d'œuvre non qualifiée. L'accession à ce marché du travail est facile, mais l'absence d'échelons d'avancement y limite considérablement les perspectives de mobilité verticale. Il se peut également que les marchés secondaires soient plus localisés. En conséquence, il est probable que la distribution des offres salariales qui se présente aux personnes qui cherchent un emploi dans les marchés secondaires soit fortement concentrée autour de la moyenne, c'est-à-dire que sa variance soit très réduite[11]. Il se peut aussi que le marché du travail

Tableau 5-6

Estimations empiriques du changement du salaire pour les demandeurs d'emploi qui consacrent une semaine supplémentaire à la recherche, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978

Pourcentages

	Changement de salaire			
	Durée de la recherche inférieure ou égale à 15 semaines		Durée de la recherche supérieure à 15 semaines	
	MCO†	DAMC‡	MCO†	DAMC‡
Hommes				
Abandons	,01	,22	-,04	1,9*
	(,30)	(1,03)	(1,59)	(2,48)
Licenciements	,06***	,40**	-,07*	,42*
	(2,08)	(2,39)	(6,85)	(5,33)
Les deux motifs	,06**	,51**	-,07*	,64*
	(2,12)	(2,41)	(6,88)	(6,40)
Femmes				
Abandons	,013	,18	-,08*	-,63*
	(,30)	(1,01)	(3,43)	(4,41)
Licenciements	,08**	,42***	-,09*	-,67*
	(2,28)	(1,88)	(5,47)	(3,85)
Les deux motifs	,085**	,90*	-,08*	-,57*
	(2,29)	(2,51)	(4,93)	(3,11)

†Moindres carrés ordinaires
‡Double application des moindres carrés
*Significatif au niveau de 1 %
**Significatif au niveau de 5 %
***Significatif au niveau de 10 %
SOURCE Estimations des auteurs

secondaire soit caractérisé par le fait que les rares employeurs offrant des salaires supérieurs à la moyenne soient bien connus. Dans de telles circonstances, les demandeurs d'emploi féminins qui sont en mesure d'exploiter les quelques rares bonnes occasions sont également en mesure de limiter la durée de leur recherche d'emploi. Cela explique peut-être le signe positif du coefficient associé aux recherches qui durent moins de 15 semaines. Au-delà de cette période de recherche, le temps supplémentaire consacré à la recherche a donné des résultats négatifs à cause de la faible variance de la distribution des offres salariales. Si les rares occasions d'emploi disponibles sont exploitées tôt durant la période de recherche, comme nous le soutenons, le fait d'attendre plus longtemps donne lieu à un rapport négatif entre *D* et le changement relatif de salaire. En moyenne, le programme d'assurance-chômage remplace une proportion relativement plus importante du salaire des femmes que de celui des hommes – puisque les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes – ce qui explique peut-être pourquoi la durée de la recherche est effectivement plus longue chez les femmes que chez les hommes. Les résultats empiriques relatifs à cette question font l'objet d'un examen assez détaillé dans la section qui suit.

Chez les hommes, la productivité du temps de recherche est positive, que la recherche dure plus ou moins de 15 semaines, mais elle l'est davantage dans le cas des périodes de recherche plus longues. Nous proposons comme hypothèse que les demandeurs d'emploi masculins effectuent leur recherche dans le marché du travail primaire. Ce marché est caractérisé par des niveaux de salaire plus élevés, une plus grande spécificité du capital humain, une plus grande stabilité à l'emploi et l'existence d'échelons d'avancement. Ces circonstances offrent aux demandeurs d'emploi des occasions considérables d'améliorer leurs salaires. L'acceptation rapide d'une offre risque même de mettre en péril une meilleure occasion, qui ne peut surgir que d'une période de recherche plus étendue.

Bien qu'il soit difficile de prouver d'une manière concluante que l'ensemble des caractéristiques

stylisées propres à la théorie de la dualité du marché du travail s'appliquent aux hommes et aux femmes de notre échantillon, certains résultats portent à croire que les deux groupes participent effectivement à des marchés du travail de types distincts[12]. Dans notre échantillon, les taux de salaire hebdomadaire des hommes étaient nettement supérieurs à ceux des femmes. L'échantillon comprend surtout des demandeurs d'emploi faisant partie d'industries de fabrication à bas salaires où la rémunération des cols bleus spécialisés ou semi-spécialisés est habituellement supérieure à celle des cols blancs de niveau inférieur. Dans les occupations de cols blancs, la proportion d'hommes était inférieure à celle des femmes. On trouvait une proportion plus élevée de syndiqués chez les hommes que chez les femmes. La durée de l'emploi antérieur était également plus élevée chez les hommes. Bien qu'on observait peu de différences au niveau de la scolarité, on constatait des niveaux de formation plus élevés chez les hommes.

Avant de mettre fin à cet exposé sur la productivité du temps de recherche, il y a lieu de citer un certain nombre des résultats accessoires qui se dégagent des tableaux 5-3 et 5-4. Premièrement, on mesure l'expérience par la durée de l'emploi antérieur (*DUREMP*) plutôt que de recourir à la mesure habituelle, celle de l'âge-moins-la-scolarité-moins-cinq. Nous nous attendions à ce que le coefficient de cette variable porte un signe positif. On peut également voir dans cette variable une mesure de la stabilité à l'emploi (c'est-à-dire la capacité de conserver le même emploi durant un certain temps), caractéristique qui intéresse l'employeur éventuel. Dans cette perspective, on s'attend également à lui voir exercer un effet positif. Or, il arrive que cette variable a une incidence négative significative dans la plupart des cas étudiés. On peut conclure à l'importance considérable de la spécificité du capital humain par rapport à l'emploi[13]. Deuxièmement, les conditions économiques globales ont une incidence importante sur la productivité du temps de recherche d'emploi. Le signe du coefficient de *URATE* nous le confirme, étant négatif dans tous les cas et statistiquement significatif dans la plupart des cas examinés. À une augmentation de 1 % du taux de chômage correspond une diminution de 1 à 2 % du gain salarial relatif. Troisièmement, le coefficient de la variable de recherche en cours d'emploi (*LOOKBLLJ*) est positif dans toutes les équations du changement de salaire et il est significatif dans le cas des hommes. Cette variable apporte un gain salarial d'environ 3 % aux hommes qui quittent leur emploi et d'environ 1 % dans le cas de ceux qui sont licenciés, ce qui donne à penser qu'il est relativement plus payant de prendre l'initiative d'abandonner son emploi. Quatrièmement, l'incidence significative et positive de la variable *OCCUP* signifie que les demandeurs d'emploi qui travaillaient comme cols blancs avant le chômage obtiennent un gain salarial relatif plus considérable que les demandeurs d'emploi qui occupaient des postes de cols bleus, si l'on accorde une valeur constante à la durée de l'emploi antérieur, à la scolarité et à l'âge. Enfin, l'effet négatif significatif de la variable *UNIONIZE* donne à croire que les demandeurs d'emploi dont l'emploi antérieur était un emploi syndiqué ont obtenu un gain salarial relatif inférieur à celui des demandeurs d'emploi non syndiqués. Il se peut que cela soit attribuable au fait que les travailleurs syndiqués de notre échantillon avaient des salaires relativement plus élevés avant de passer en chômage et qu'ils sont donc susceptibles d'enregistrer des gains salariaux relatifs moindres après le chômage.

La durée de la recherche

Notre attention se tourne maintenant vers les facteurs qui déterminent la durée de la recherche. À l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO), nous avons estimé les paramètres de l'équation de la durée de la recherche pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés. Les résultats de ces estimations figurent au tableau 5-7. Les valeurs moyennes de durée de recherche, *D*, donnent à croire que la période de recherche d'emploi (chômage) est plus longue chez ceux qui ont perdu leur emploi que chez ceux qui l'ont quitté volontairement. Par souci de concision, nous allons limiter notre analyse à quelques variables seulement.

Examinons tout d'abord les variables qui se rattachent au coût de la recherche. C'est le coefficient associé à *UIB* qui donne les résultats les moins ambigus pour chacune des quatre catégories étudiées. Le fait d'être un prestataire de l'assurance-chômage entraîne une prolongation de la recherche de 8 à 11 semaines. L'effet est plus considérable dans le cas des abandons. Plusieurs autres chercheurs se sont intéressés à l'incidence des prestations d'assurance-chômage sur la durée du chômage et sur le taux de chômage en général. Ehrenberg et Oaxaca (1976) aussi bien que Felder (1977) ont observé une relation positive très marquée entre le taux des prestations d'assurance-chômage et la durée du chômage. Sans être incompatible avec ces résultats, les nôtres ne leur sont pas comparables puisque notre spécification ne porte pas sur le taux des prestations d'assurance-chômage. Les résultats de Schmidt (1974), toutefois, donnent à croire que les prestataires d'assurance-chômage consacrent deux mois de plus à la recherche d'emploi que ceux

Tableau 5-7

Estimations empiriques de la durée de la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978

	Hommes			Femmes		
Variable	Abandons	Licen-ciements	Ensemble des hommes	Abandons	Licen-ciements	Ensemble des femmes
AGE	-.112	.004	-.042	-1.47	-.148	-.110
	(.25)	(.04)	(.39)	(1.38)	(.53)	(.41)
AGESQRE	.007	.001	.002	.022***	.002	.003
	(1.50)	(.78)	(1.51)	(1.82)	(.59)	(.82)
EDUC	1.28**	-.106	-.050	-.96	-.360	-.281
	(2.04)	(1.18)	(.54)	(.62)	(1.36)	(1.03)
AGEDUC	-.03	.001	-.00006	.021	.010	.007
	(1.54)	(.49)	(.03)	(.39)	(1.52)	(1.06)
TRAINING	-.937**	-.03	-.048	3.21***	-.097	-.067
	(2.09)	(.54)	(.76)	(1.73)	(.70)	(.46)
DUREMP	-.0009	.003*	.003*	.015***	.009*	.010*
	(.38)	(4.15)	(3.39)	(1.86)	(3.03)	(3.46)
log W_{t-1}	-3.54	-3.43***	-4.07*	27.54*	6.72	18.14*
	(.89)	(1.90)	(2.47)	(2.62)	(1.01)	(3.25)
OCCUP	-.291	-1.62**	-.909	-3.20	-2.10	-2.47
	(.20)	(2.10)	(1.35)	(1.07)	(1.12)	(1.55)
UNIONIZE	.503	-.278	-.194	5.15***	.325	1.88
	(.40)	(.53)	(.40)	(1.73)	(.18)	(1.22)
FLXINDUS	.560	-1.53***	-1.24	5.66	.259	1.52
	(.25)	(1.80)	(1.53)	(1.17)	(.10)	(.63)
FLXOCCUP	1.75	4.19*	3.79*	2.44	2.95	1.49
	(.79)	(5.07)	(4.79)	(.50)	(1.09)	(.62)
FLXWAGE	-.858	.126	-.049	-1.65	4.80*	2.24
	(.70)	(.26)	(.11)	(.59)	(2.87)	(1.54)
LOOKBLLJ	2.75**	.142	.797***	2.34	-1.46	-.138
	(2.28)	(.29)	(1.72)	(.83)	(.88)	(.10)
SPOUSEY	-.717	.591	.354	10.80*	5.15**	6.52*
	(.35)	(.84)	(.52)	(2.84)	(2.24)	(3.32)
OTHERY	.757	3.05*	2.39*	-2.65	2.53	.018
	(.34)	(2.82)	(2.46)	(.61)	(.90)	(.008)
SAVINGS	4.03*	2.19*	2.47*	1.99	2.42	2.13
	(2.97)	(4.26)	(5.03)	(.72)	(1.49)	(1.51)
UIB	10.97*	10.22*	10.98*	11.10*	8.18*	10.01*
	(8.62)	(13.21)	(17.03)	(3.98)	(3.95)	(6.10)
URATE	-1.17*	-1.24*	-1.21*	-4.21*	-3.89*	-4.34*
	(2.81)	(7.10)	(7.43)	(4.42)	(6.18)	(8.31)
LOCPRE1	22.26*	16.28*	16.71*	25.02	14.44	20.06***
	(4.75)	(10.21)	(10.90)	(.70)	(1.26)	(1.79)
LOCPRE2	12.93*	10.39*	10.70*	40.33*	25.54*	31.27*
	(3.00)	(7.86)	(8.30)	(4.25)	(5.88)	(7.77)
LOCPRE3	12.59*	7.17*	7.86*	16.11**	9.36*	11.47*
	(5.17)	(9.43)	(10.58)	(2.15)	(2.74)	(3.59)
LOCPRE4	5.13***	4.18*	3.84*	4.99	-2.33	-.336
	(1.84)	(4.18)	(4.05)	(.64)	(.65)	(.10)
LOCPRE5	-7.61***	-8.49*	-8.82*	-20.38***	-22.00*	-23.63*
	(1.87)	(4.95)	(5.58)	(1.67)	(3.67)	(4.28)
FLXMOVE	.652	.716	.655	4.27	-.341	.764
	(.55)	(1.49)	(1.45)	(1.41)	(.18)	(.47)
PRIMEARN	-.336	-.112	-.179	.525	2.16	1.96
	(.23)	(.18)	(.31)	(.17)	(1.15)	(1.22)
DEPENDNT	-.324	.179	.146	.425	.180	.206
	(.53)	(1.23)	(1.00)	(.42)	(.71)	(.80)
MARITAL	-.635	-3.95*	-3.46*	.810	.174	.613
	(.40)	(6.31)	(5.86)	(.20)	(.07)	(.30)
QL	..	..	-1.88*	..	..	.374
	..	..	(3.33)	..	..	(.27)

Tableau 5-7 (fin)

Variable	Hommes			Femmes		
	Abandons	Licen-ciements	Ensemble des hommes	Abandons	Licen-ciements	Ensemble des femmes
CONSTANT	.631	17.24*	15.75*	53.10**	42.73*	40.12*
	(.06)	(6.52)	(6.28)	(2.24)	(5.16)	(5.32)
R^2	.11	.07	08	.17	.09	.11
Valeurs de *F*	8.71	22.25	29.76	6.24	5.70	10.81
Nombre d'observations	1 931	7 619	9 550	860	1 610	2 470
D moyenne (en semaines)	20.71	23.65	23.06	30.90	31.48	31.28

*Significatif au niveau de 1 %
**Significatif au niveau de 5 %
***Significatif au niveau de 10 %
SOURCE Estimations des auteurs

qui n'en bénéficient pas et ce chiffre n'est pas très différent du résultat de nos estimations[14].

Le salaire antérieur (log W_{t-1}) constitue la mesure du coût d'option du temps de recherche d'emploi. Il y a lieu de signaler l'asymétrie des résultats chez les hommes et chez les femmes. Selon les hypothèses exposées précédemment, nous nous attendions à un signe négatif pour cette variable. Chez les hommes, le signe de W_{t-1} est négatif (et significatif dans le cas des licenciements), mais chez les femmes, il est positif (et significatif dans le cas des abandons). On peut peut-être expliquer cette contradiction de la façon suivante. Plus tôt dans le présent chapitre, nous avons signalé que le fait de prolonger la recherche dans les marchés du travail secondaires donnait lieu à des rendements négatifs. Nous apportions une explication à ce phénomène en postulant la rareté des bonnes occasions d'emploi dans ce secteur et leur disparition rapide. La distribution des offres salariales qui existe dans ce secteur est très concentrée et sa variance est moindre que dans le secteur primaire. C'est-à-dire qu'il est facile d'offrir un emploi à un salaire peu attrayant. Dans de telles circonstances, il est peu probable qu'il vaille la peine d'attendre un salaire plus lucratif. Si les personnes dont le salaire antérieur est plus élevé prolongent également leur recherche d'emploi, cela donne lieu à la même productivité négative de recherche d'emploi qu'on a déjà observée. Le coefficient de log W_{t-1} au tableau 5-7 laisse supposer que chez les femmes dont le salaire antérieur est plus élevé, la durée de la recherche d'emploi est plus longue.

Bien que la durée de la recherche varie selon la source des revenus non salariaux (*SPOUSEY*, *SAVINGS* et *OTHERY*), ce qu'il vaut la peine de mentionner, c'est que le revenu du conjoint influe davantage sur les femmes que sur les hommes. Ce résultat n'est pas étonnant puisque le revenu de l'homme est généralement plus considérable et plus stable. Au contraire, la variable *SAVINGS* est significative dans le cas des hommes mais non significative dans le cas des femmes. En général, les approximations du taux d'actualisation (*PRIMEARN*, *DEPENDNT* et *MARITAL*) ne sont pas significatives.

L'incidence des conditions économiques globales est exprimée par l'introduction de taux de chômage provinciaux. L'estimation comporte également une série de variables muettes qui représentent chacune des provinces. Ces variables sont, en règle générale, statistiquement significatives, ce qui laisse croire que l'influence des conditions du marché du travail est considérable. Le taux de chômage en tant que tel est très significatif dans chacun des cas étudiés. Le signe négatif de *URATE* laisse supposer qu'à une diminution du temps de recherche correspondent des taux de chômage plus élevés. Cela vient à l'encontre d'un coefficient théoriquement positif du taux de chômage auquel on s'attendait. On suppose généralement que le chômage à long terme devient proportionnellement plus important durant une récession. Cependant, comme le proposent Kiefer et Neumann (1979), dans la mesure où l'on s'attend à des conditions cycliques, représentées par le taux de chômage, alors il n'est pas nécessaire qu'il existe un rapport, positif ou négatif, entre la durée de la recherche et le taux de chômage. Dans cette perspective, on peut interpréter le coefficient négatif du taux de chômage au tableau 5-7 comme suit. Dans notre échantillon, les fonctions des observations du taux de chômage portent sur le taux au début d'une période de recherche d'emploi. Il se peut que les attentes d'offres salariales se définissent en fonction de ce taux au moment où débute la recherche de telle sorte que plus le taux de chômage (*URATE*) est élevé, plus la valeur attendue de la moyenne de l'offre salariale est faible. On notera également que plus le taux de chômage est élevé au début de la période de recherche d'emploi, plus il est

probable qu'on assiste par la suite à une amélioration du climat économique. Si la situation s'améliore sur le plan du chômage à mesure que le demandeur poursuit sa recherche d'emploi, il sera agréablement surpris si les offres salariales dépassent la distribution attendue. Il se peut ainsi qu'il existe un lien entre une durée de recherche moindre et un taux de chômage initial élevé[15].

Résumé

Dans l'optique des modèles théoriques de la recherche d'emploi, le chômage est considéré comme une activité de recherche productive. Ces modèles ont pour prémisse que la recherche est un investissement en temps et en ressources qui a pour objet de s'assurer une offre d'emploi acceptable. Les demandeurs d'emploi en chômage obtiennent des renseignements sur le marché du travail qui leur facilitent la maximisation de leur revenu de vie entière (de l'utilité). Ce chapitre a examiné la question de la productivité du temps de recherche, telle que mesurée par les changements du salaire postérieur au chômage par rapport au taux salarial reçu avant le début de la période de chômage. Plusieurs résultats importants se dégagent de notre analyse.

Premièrement, le fait qu'une proportion significative des demandeurs d'emploi réussissent à obtenir des gains salariaux réels après leur recherche d'emploi vient confirmer la validité du modèle de recherche d'emploi. Les personnes qui abandonnent leur emploi volontairement obtiennent un gain plus considérable que celles qui sont forcées de se mettre à la recherche d'un emploi.

Deuxièmement, et c'est peut-être là un résultat encore plus significatif, on constate une segmentation dans le temps de la productivité du processus de recherche d'emploi. La recherche est productive dans le cas de tous les demandeurs d'emploi qui sont en mesure de mettre fin à leur période de chômage dans les 15 premières semaines de recherche. Lorsque la recherche se prolonge au-delà de 15 semaines, on assiste, en moyenne, à une diminution non équivoque de la productivité de la recherche chez les femmes, le salaire hebdomadaire postérieur au chômage diminuant d'un peu plus de 0,5 % par semaine, soit d'environ 2 % par mois (en dollars de 1971) par rapport au salaire antérieur. Dans le cas des hommes, par contre, la productivité du temps de recherche augmente proportionnellement à la durée de la recherche, même dans le cas de chômage prolongé et le gain salarial relatif varie entre 0,5 et 2 % par semaine. Ces résultats signifient que le fait de consacrer plus de temps à la recherche réduit la productivité de la recherche dans le cas des femmes tandis qu'il donne lieu au résultat contraire chez les hommes. Il semble que les demandeurs d'emploi masculins et féminins de notre échantillon aient participé à des marchés distincts et que la nature de ces marchés du travail ait influé de façon significative sur la productivité de leur recherche. Sans être concluants, nos résultats donnent à croire que les modèles du comportement de recherche d'emploi sont applicables dans le cadre des limitations auxquelles donne lieu la segmentation des marchés.

Troisièmement, la productivité de la recherche est fonction des conditions du marché du travail. Concrètement, une augmentation de 1 % du taux de chômage entraîne une réduction de 1 à 2 % du salaire hebdomadaire postérieur au chômage par rapport au salaire de l'emploi précédent. Cela se produit soit parce que les employeurs réduisent leurs offres salariales, causant ainsi un glissement vers le bas de la distribution des offres salariales, soit parce que les demandeurs d'emploi réduisent leurs attentes salariales et acceptent un emploi moins bien rémunéré ou peut-être parce que ces deux processus se déroulent simultanément.

Quatrièmement, le fait que la durée de la recherche d'emploi peut être expliquée en partie par le coût et le rendement attendu de la recherche vient confirmer les hypothèses des modèles de recherche d'emploi. En particulier, notre étude démontre que le fait d'être prestataire d'assurance-chômage entraîne une augmentation de deux à trois mois de la durée de la recherche d'emploi. Cette estimation, qui se rapproche de résultats obtenus ailleurs, donne à croire que l'assurance-chômage joue un certain rôle dans la détermination du niveau global de chômage. Quant à savoir si une augmentation des prestations d'assurance-chômage donnerait plus d'ampleur au phénomène de recherche d'emploi productive ou se traduirait par une augmentation des loisirs, les données dont nous disposons ici ne nous permettent pas de trancher la question. Il s'agit certainement d'un sujet qui mérite une étude plus poussée dans le contexte canadien.

Ces résultats ne devraient pas faire l'objet d'une généralisation automatique à l'échelle de l'ensemble du marché canadien du travail. Il y a lieu de rappeler que nos données proviennent de l'Enquête sur le dépistage de la main-d'œuvre, qui porte sur des collectivités où ont eu lieu des licenciements massifs et que nos résultats ne représentent donc pas nécessairement le comportement de l'ensemble de la population active. De plus, dans la mesure où l'activité de recherche donne lieu à des rendements non pécuniaires importants, par exemple, un meilleur appariement du travailleur à l'emploi, le changement

du salaire relatif ne constitue qu'un indicateur partiel de la réussite de la recherche d'emploi. Dans le cadre d'une approche plus globale, on devrait tenter de tenir compte de considerations de ce genre puisqu'elles influent d'une façon plus generale sur la productivité de la recherche d'emploi.

6 Conclusions

En évaluant les résultats présentés dans les chapitres précédents, nous nous limitons d'abord au contexte plus étroit du modèle de la recherche d'emploi. Nous croyons toutefois qu'il est également utile de faire abstraction de ce cadre théorique unique pour envisager nos résultats dans le contexte plus large de la dynamique du marché du travail. Nous présenterons donc cet aspect. Enfin, un certain nombre de propositions de politiques découlent des deux perspectives que nous venons de mentionner. Avant de formuler ces propositions, nous aimerions attirer une fois encore l'attention du lecteur sur les limites des données citées dans la partie principale de l'étude. Nous aimerions aussi signaler que les R^2 de nos travaux empiriques sont faibles et qu'ils n'expliquent pas adéquatement la variance. La prudence est donc de rigueur lorsqu'il s'agit de tirer des conclusions définitives et de faire des prévisions à partir de notre analyse.

Le modèle de la recherche d'emploi

Même ceux qui critiquent la théorie de la recherche admettent que le modèle que présente cette théorie nous aide de façon valable à comprendre pourquoi une partie du chômage est volontaire et pourquoi une partie du chômage est socialement efficace[1]. Les débats surviennent lorsque la notion du taux de chômage naturel est identifiée à la recherche d'emploi et, par conséquent, au taux de chômage volontaire et efficace. Bien qu'ils ne visent pas à contribuer à ce débat, nos résultats jettent une certaine lumière sur les principales questions en cause. Selon nous, la question de savoir si le modèle s'applique en pratique devrait être distinguée de celle de l'importance de son incidence, si il s'applique. Pour simplifier les choses, nous parlerons donc de la validité du modèle et de sa portée.

La validité du modèle de recherche d'emploi

Les résultats de cette étude confirment largement la validité du modèle de recherche d'emploi. Voici certains des principaux résultats qui mènent à cette conclusion.

Au cœur du modèle de la recherche d'emploi se trouve la notion de salaire demandé. Or, notre étude confirme que les demandeurs d'emploi se comportent comme s'ils agissaient en fonction de cette notion, c'est-à-dire qu'ils comparent le coût de la recherche d'emploi au rendement attendu de cette activité. Nous obtenons ce résultat pour les hommes comme pour les femmes et dans les cas d'abandons d'emploi comme dans les cas de licenciements. Le salaire demandé n'est pas fixé arbitrairement, mais en réaction à un environnement économique changeant, de telle façon que des attentes salariales plus élevées le font augmenter alors que des augmentations du coût de la recherche le font diminuer.

La viscosité des salaires est une question majeure en économie. La présente étude laisse entendre que les personnes en chômage font preuve d'une certaine flexibilité à la baisse dans leurs demandes salariales à mesure que s'allonge la durée de la recherche d'emploi. On observe cette diminution des salaires demandés chez les hommes comme chez les femmes et dans les cas d'abandons d'emploi comme dans les cas de licenciements. Le taux de diminution pour l'échantillon dans son ensemble est assez faible : seulement 0,20 % par mois (en termes réels).

La flexibilité des demandes salariales des travailleurs à salaires élevés est plus grande que celle des travailleurs à faibles salaires. En d'autres termes, la vitesse de l'adaptation est directement proportionnelle au coût de la recherche d'emploi. Le peu de flexibilité des salaires au bas de l'échelle salariale est compréhensible, compte tenu du rôle relativement plus grand des régimes de sécurité du revenu pour les employés de ces niveaux.

La durée de la recherche d'emploi elle-même est déterminée par les mêmes facteurs, à savoir le coût de la recherche d'emploi et son rendement attendu. Une partie de la durée du chômage dépend donc des frictions à l'acceptation d'un emploi. Notre étude démontre en particulier que le fait de bénéficier de l'assurance-chômage augmente la durée de la recherche d'emploi d'environ 8 à 11 semaines, soit de 2 à 3 mois. Cette estimation concorde avec celles

d'autres sources et donne à entendre que l'assurance-chômage joue un certain rôle dans la détermination du niveau global du chômage.

Le modèle de la recherche d'emploi est également appuyé par le fait qu'une grande p rtie des demandeurs réussit à obtenir un gain salarial (en termes réels) à la suite du chômage consacré à la recherche. Les personnes qui abandonnent leur emploi font un gain plus important que celles qui sont obligées de chercher un emploi involontairement. Une semaine supplémentaire de recherche ajoute à l'amélioration du salaire postérieur au chômage par rapport au salaire antérieur au chômage chez tous les hommes ainsi que chez les femmes dont le chômage dure 15 semaines ou moins. Par ailleurs, chez les femmes qui chôment plus longtemps, chaque semaine supplémentaire de recherche d'emploi diminue (augmente) les gains (les pertes) salariaux(les).

Le fait que les personnes ayant abandonné leur poste gagnent plus de la recherche d'emploi que celles qui ont été licenciées, et que les hommes font des gains supérieurs à ceux des femmes, apporte un soutien indirect supplémentaire au modèle de la recherche d'emploi. Le premier cas démontre l'importance du chômage volontaire. Le second cas souligne l'importance de la dispersion des salaires. D'après un des théorèmes fondamentaux de la recherche d'emploi, plus la distribution des salaires touchant un demandeur d'emploi est vaste, plus les gains de la recherche d'emploi seront importants. La recherche d'emploi est moins productive pour les femmes parce que la distribution des offres salariales auxquelles elles font face est fortement concentrée et sa variance est faible.

Le modèle de la recherche d'emploi est encore appuyé par le fait que nos échantillons de régression contiennent une forte proportion de personnes qui seraient normalement classées comme chômeurs à long terme. Malgré l'inclusion de ces cas, le calcul marginal qu'implique la théorie de la recherche d'emploi semble fonctionner. De fait, comme nous l'avons mentionné plus haut, la productivité du temps consacré à la recherche d'emploi pour les hommes dont la recherche dépasse 15 semaines est également positive et statistiquement significative. Cette constatation prend plus de signification, compte tenu du fait que la durée moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active se situe également aux environs de 15 semaines.

Une autre constatation mérite d'être soulignée : les personnes qui deviennent chômeurs après avoir entrepris des recherches en cours d'emploi sont plus avantagées que les personnes qui ne commencent à chercher qu'après être devenues chômeurs. La seule recherche d'emploi à plein temps (en chômage) n'est pas nécessairement la stratégie la plus profitable, comme certains théoriciens de la recherche d'emploi l'ont soutenu.

La portée du modèle de recherche d'emploi

Si nous analysons maintenant la portée du modèle de recherche d'emploi, nous remarquons que l'activité de la recherche d'emploi est très répandue. La notion de taux de recherche d'emploi introduite au chapitre 2 donne à entendre qu'au Canada, une personne active sur 10 est un demandeur d'emploi. Quelles que soient les caractéristiques socio-économiques examinées, nous trouvons un degré significatif d'activité de recherche d'emploi qui y est associé. Parmi les personnes qui ont un emploi, environ 3 % se déclarent demandeurs d'emploi. Ce taux des personnes occupées n'est pas sensiblement plus bas même à Terre-Neuve, où le taux de chômage est extrêmement élevé. Le taux de recherche est naturellement élevé chez les employés qui travaillent à temps partiel et chez ceux qui sont plus jeunes.

Au Canada, environ 30 % des périodes de chômage sont entreprises volontairement, proportion qui est sensiblement plus grande que celle qui est observée aux États-Unis. On peut sans risque supposer que cette différence est significative même si celle-ci peut s'expliquer en partie par le fait que les définitions adoptées dans les deux pays diffèrent. L'accès à un programme généreux d'assurance-chômage pourrait être une des raisons pour laquelle le chômage volontaire est aussi fréquent au Canada. Cependant, il n'est pas possible d'établir un lien certain entre la disponibilité de l'assurance-chômage et l'initiative volontaire du chômage à partir des données dont nous disposons.

Les licenciements temporaires constituent une autre composante du chômage. Les personnes qui s'attendent à être rappelées par leur ancien employeur n'ont pas besoin de chercher activement un emploi. Or, une sur cinq déclare chercher un autre emploi.

Ce qui précède peut nous donner une indication sommaire de l'importance de l'activité de la recherche d'emploi. Bien que les données dont nous disposons sont insuffisantes pour nous permettre de déterminer la contribution exacte de l'activité de la recherche d'emploi au taux de chômage il est toutefois possible de l'approximer. Comme il est précisé à l'appendice C, nous constatons qu'en 1977 quelque 4 % de la population active recherchait un emploi, ce qui représente environ la moitié du taux de chômage de 8,2 % mesuré cette année-là[2].

Aussi brute que soit cette évaluation, elle nous permet de tirer une conclusion importante. Bien que

l'activité de recherche rend compte d'une proportion importante du chômage, le taux de recherche des personnes en chômage ne peut à lui seul expliquer tout le chômage mesuré ou les estimations qu'on peut faire du taux de chômage naturel[3]. Certes, les mécanismes d'équilibre du marché du travail fonctionnent et requièrent de ce fait un certain niveau de chômage. Cependant, le taux de chômage mesuré dépasse de beaucoup ce niveau naturel de chômage et les imperfections de l'information sur le marché du travail ne peuvent à elles seules expliquer tout le phénomène du chômage. Nous considérons donc comme insoutenable la conclusion de certains théoriciens qui, à la manière de Pangloss, affirment que tout va bien sur le marché du travail et que l'intervention gouvernementale n'est pas souhaitable.

Le marché du travail

Les considérations qui précèdent sont venues appuyer le modèle de recherche d'emploi. Nous analyserons maintenant l'activité de recherche dans une perspective plus vaste, celle du marché du travail. Dans cette perspective, les faits présentés dans les chapitres précédents indiquent que la segmentation du marché du travail influe de façon dispersée mais répétée sur les processus et les résultats de l'activité de recherche d'emploi. Examinons les faits suivants.

Une proportion importante des personnes qui quittent leur emploi n'en cherchent pas un autre immédiatement. Elles quittent plutôt temporairement la population active et la réintègrent par la suite à titre de chômeurs. Les femmes suivent ce type de transition par rapport à la population active plus souvent que les hommes car elles quittent plus souvent un emploi pour des raisons étrangères au marché. Toutefois, ce comportement est également conforme au fait bien connu que les possibilités d'emploi ne sont pas aussi bonnes pour les femmes que pour les hommes. Le fait que les personnes découragées par les perspectives d'emploi se retrouvent plus tard demandeurs d'emploi en chômage et font monter le taux de chômage donne à ces transitions par rapport à la population active une certaine importance. Dans la mesure où ces transitions ont un rapport avec le marché, on ne peut pas les traiter à la légère. Des éléments de la présente étude indiquent que les possibilités du marché sont limitées pour les femmes. La recherche d'emploi dans ces conditions rapporte peu ou pas du tout et coûte très cher au trésor public, tout en faisant augmenter le taux de chômage.

Les méthodes de recherche d'emploi dont se servent les femmes et les jeunes diffèrent de celles des hommes dans la force de l'âge. Les premiers groupes font davantage appel à des méthodes informelles et qui prennent plus de temps. Ce résultat est conforme à des données empiriques obtenues par des études effectuées aux États-Unis[4]. Les stratégies de recherche d'emploi dont ils se servent sont également différentes : les hommes cherchent un emploi d'une façon conforme au modèle systématique de recherche d'emploi alors que les femmes semblent opter pour une stratégie de recherche d'emploi aléatoire[5]. Nous pensons que la raison de cet état de choses est le fait qu'une part relativement plus grande d'hommes se trouve sur le marché du travail primaire alors que les femmes sont concentrées sur le marché secondaire. Le marché du travail primaire est généralement caractérisé par des niveaux de salaire plus élevés, une plus grande spécialisation du capital humain, une plus grande stabilité dans la fidélité au poste et, élément très important, l'existence de possibilités de promotion interne. Sur le marché secondaire, par ailleurs, les procédés de production supposent généralement des tâches simples et répétitives que beaucoup de gens, parmi le bassin pratiquement illimité de main-d'œuvre non qualifiée, peuvent souvent apprendre rapidement et facilement. N'importe qui peut pénétrer dans ce segment du marché du travail, mais l'absence de possibilités de promotion interne fait qu'il y a peu de mobilité verticale. En conséquence, le mouvement de personnel est élevé. On identifie fréquemment les jeunes et les femmes comme les principaux participants du marché secondaire alors que les hommes dominent le marché primaire.

Un certain nombre d'indicateurs appuient l'idée que, en comparaison avec les femmes, une plus grande part des hommes qui ont fait l'objet de cette étude faisaient partie du marché du travail primaire. Dans notre échantillon, les taux salariaux hebdomadaires réels des hommes étaient sensiblement plus élevés que ceux des femmes. Les personnes qui composaient l'échantillon venaient surtout des secteurs manufacturiers à faibles salaires où les postes d'ouvriers qualifiés et semi-qualifiés sont traditionnellement mieux payés que les postes d'employés de bureau de niveau inférieur. La proportion d'hommes dans les postes d'employés de bureau était plus faible que celle des femmes. Plus d'hommes que de femmes étaient syndiqués. La durée de leur emploi précédent était également plus longue et ils avaient des niveaux de formation plus poussés.

Si la segmentation du marché du travail existe effectivement, elle devrait avoir une incidence sur la productivité du temps consacré à la recherche d'emploi. À partir de l'argumentation du chapitre 5, nous concluons que c'est en effet le cas. Pour les

femmes, la recherche d'un emploi qui se poursuit pendant plus de 15 semaines mène en moyenne à une diminution certaine de la productivité de la recherche d'emploi, ce qui se traduit par une réduction des salaires hebdomadaires postérieurs au chômage d'environ 0,5 % par semaine ou environ 2 % par mois (en dollars de 1971) par rapport au salaire précédent. Pour les hommes, par contre, la productivité du temps de recherche est positive; la valeur d'une semaine supplémentaire de recherche d'emploi varie de 0,5 à 2 % du salaire hebdomadaire relatif, que le temps consacré à la recherche soit inférieur ou supérieur à 15 semaines.

Incidences sur les politiques

De l'argumentation qui précède, nous retenons trois considérations importantes à des fins de politiques. Premièrement, laissés à eux-mêmes, les processus d'ajustement du marché du travail semblent fonctionner, mais les signaux des salaires se transmettent très lentement et le processus d'ajustement n'explique pas tout le chômage observé. Deuxièmement, l'existence d'un marché double (ou segmenté) rend l'adaptation plus difficile. Enfin, la combinaison de ces deux facteurs avec l'assurance-chômage et d'autres programmes de soutien du revenu poussent des personnes à chercher plus longtemps que ne le justifie la dispersion des salaires sur le marché. Cette recherche d'emploi supplémentaire, bien qu'elle puisse avoir un sens économique pour un individu, ne semble pas contribuer à la productivité du temps de recherche pour certains groupes de demandeurs d'emploi.

À la lumière de ce qui précède, les planificateurs font face à un grave dilemme : aider les mécanismes d'équilibre du marché semblerait justifier des politiques de prestation et de diffusion d'informations relatives au marché du travail, y compris des subventions à la recherche d'emploi. Par ailleurs, l'existence d'un marché double (segmenté) constitue un goulet d'étranglement pour le mécanisme d'équilibre et engendre en conséquence un taux de chômage qui n'est pas optimal. Le modèle de la recherche d'emploi suggère un correctif par l'offre. D'après l'approche du double marché du travail, de telles initiatives seraient erronées et une régulation de la demande serait préférable.

La principale conclusion à tirer au sujet des politiques est qu'il faudrait une approche à deux volets. La concentration sur une approche par l'offre ou par la demande, bien qu'elle soit souvent proposée, constituerait un gaspillage. Une deuxième conclusion générale serait que les barrières entre les marchés devraient être abaissées, voire supprimées totalement, et cela exige une analyse attentive du contexte institutionnel et juridique qui contribue à de telles barrières.

Du côté des politiques plus particulières, des efforts pourraient être faits pour accroître l'efficacité du processus de recherche d'emploi. Le service public d'emploi, par exemple, ne semble pas particulièrement efficace pour mettre en contact les gens et les emplois. Son taux d'utilisation par les demandeurs d'emploi dépasse de loin sa cote de succès. Sa mauvaise image auprès des employeurs est en grande partie responsable de sa faible pénétration sur le marché du travail et constitue un des problèmes importants auxquels il faudrait s'attaquer.

Le phénomène de l'abandon volontaire devrait être porté à l'attention du public. Cela peut se faire par la publication d'un indice du chômage qui rendrait compte du taux d'abandon volontaire, comme cela se fait aux États-Unis. Cependant, contrairement à la pratique américaine, les personnes qui réintègrent la population active devraient elles-mêmes être classées selon la raison de leur cessation d'emploi et celles qui avaient abandonné volontairement leur emploi devraient être comprises dans la mesure du taux de chômage relatif aux abandons volontaires. Une telle distinction devrait être faite par Statistique Canada.

On devrait essayer de réduire l'abandon volontaire qui constitue un gaspillage de deniers publics. On pourrait exiger que les personnes désirant quitter leur emploi communiquent avec le service public d'emploi avant l'abandon. L'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage pourrait dépendre de cette consultation préalable. Par suite de cette exigence, il serait possible d'informer ces personnes des possibilités existantes sur le marché afin de faire diminuer les chances d'une recherche d'emploi peu rentable. En même temps, au cas où l'abandon se produirait, le service public d'emploi serait automatiquement prévenu de la vacance qui s'ensuivrait.

Enfin, les chercheurs se plaignent continuellement de la pénurie de données et avec raison. Combien d'heures par semaine un demandeur d'emploi consacre-t-il réellement à la recherche, quelle est l'efficacité des méthodes de recherche utilisées, quels sont les coûts directs de la recherche d'emploi ? Ce sont là quelques données fondamentales qui ne sont pas disponibles pour le marché du travail canadien. Cette étude a envisagé la perspective des employés seulement à cause de l'absence de données sur la perspective des employeurs[6]. Il faudrait rassembler ces données pour éclairer la prise de décisions.

Appendices

A Définitions

Personnes qui ont quitté leur emploi : La cessation du travail résulte essentiellement d'une décision de l'employé. Les raisons déclarées sur les questionnaires de l'Enquête sur la population active par les personnes qui ont quitté leur dernier emploi sont les suivantes : maladie ou invalidité, obligations personnelles ou familiales, retour aux études, aucune raison précise, déménagement, insatisfaction au travail, retraite ou autre raison non précisée ailleurs. En plus des raisons susmentionnées, ces personnes a) ont commencé à chercher du travail immédiatement après avoir quitté leur dernier emploi, ou peut-être même avant, *et* cherchent toujours du travail à un moment quelconque au cours de la période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou b) ne cherchent pas de travail car elles doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivant la fin de la semaine de référence.

Personnes qui ont perdu leur emploi : Il s'agit de chômeurs qui ont cessé de travailler parce que le poste qu'ils occupaient n'existe plus, soit de façon permanente ou temporaire. Cette définition comprend toutes les personnes qui ont perdu leur emploi ou ont été licenciées *et* qui a) ont commencé à chercher du travail immédiatement après avoir perdu leur emploi (ou peut-être même avant) *et* qui cherchent toujours du travail à un moment quelconque au cours de la période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou b) ne cherchent pas de travail car elles s'attendent à être rappelées à leur emploi précédent, ou c) ne cherchent pas de travail car elles doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivant la fin de la semaine de référence.

Personnes entrant dans la population active : Il s'agit de personnes en chômage qui n'ont jamais travaillé.

Personnes réintégrant la population active : Il s'agit de personnes qui, à la suite d'une cessation d'emploi, ont été inactives pendant un certain temps.

B Estimations du coût total de la recherche d'emploi

Au chapitre 2, nous avons documenté l'ampleur du phénomène de recherche d'emploi sur le marché du travail canadien. Il y a lieu également de se demander quelle est l'importance des ressources consacrées à la recherche chaque année. Ci-après, nous présentons quelques estimations qui illustrent ces coûts de recherche. Celles-ci devraient être considérées comme approximatives dans ce sens qu'elles représentent des ordres généraux de grandeur. Nous nous concentrons sur les coûts globaux plutôt qu'individuels de la recherche, bien qu'en théorie on peut en arriver au même résultat en faisant la somme des coûts individuels.

On peut considérer que la recherche d'emploi comporte deux types de coûts : les coûts directs et indirects. Les coûts indirects comprennent le coût d'option du temps consacré à la recherche et les coûts non monétaires tels les coûts psychologiques d'entreprendre une recherche. Bien que le salaire minimum acceptable que fixe le chômeur définit son coût privé d'option, c'est-à-dire ce qu'il lui en coûte de se consacrer à d'autres activités que celle du travail, son coût social d'option est moindre d'un montant égal aux prestations d'assurance-chômage qu'il reçoit puisque son acceptation d'un emploi confère à la société un bénifice externe, en ce sens qu'il en coûte moins en taxes. Les coûts directs sont les coûts monétaires tels les coûts associés au fait de remplir une demande et de la poster, les coûts de transport et ainsi de suite.

De par ces définitions, il est évident que les coûts indirects de la recherche sont de loin les plus importants et qu'ils constitutent en conséquence le facteur le plus déterminant de l'activité de recherche. (Il n'existe aucune donnée sur les coûts directs de la recherche mais, de toute manière, ceux-ci ne représentent qu'une faible proportion des coûts totaux.) Le coût indirect dépend du salaire minimal auquel un individu est prêt à accepter une offre. Dans ce contexte, le coût de la recherche peut être représenté par l'équation suivante :

$$(B.1) \quad C = (1 - h)\, W_0$$

où

- C = le coût hebdomadaire de la recherche,
- h = la fraction du salaire représentant les impôts et les dépenses reliées au travail, et
- W_0 = le salaire à l'emploi précédent.

Pour un chômeur i, le taux de salaire à l'emploi précédent W_0 est présumé égal au salaire minimal auquel il est prêt à accepter une offre.

Le coût total de la recherche, TC, pour la durée du chômage, DU, en semaines est le suivant :

$$(B.2) \quad TC = (1 - h)\, W_0 * DU$$

Toutefois, cette estimation ne peut représenter la valeur du temps effectivement consacré à la recherche, car il est probable qu'une partie seulement du temps en chômage sera de fait consacré à la recherche. Même si, par définition, on exige que tous les chômeurs se consacrent à plein temps à la recherche, diverses études en sont arrivées à des estimations différentes du temps consacré à la recherche[1]. Par conséquent, si SD est l'estimation du temps en semaines consacré à la recherche, l'équation B.2 devient :

$$(B.3) \quad TC = (1 - h)\, W_0 * SD$$

Pour les chômeurs de 1977, le salaire hebdomadaire moyen à l'emploi précédent W_0 ajusté en fonction de h était égal à 175 $[2]. Pour cette même année, la durée moyenne du chômage était de 14,5 semaines. Comme il n'existe aucune estimation du temps consacré à la recherche d'emploi au Canada, nous présumons que le chômeur moyen ne consacre seulement qu'environ 15 heures par semaine ou

40 % de la durée d'une semaine normale de travail à la recherche. Ainsi, la durée estimée moyenne en semaines du temps consacré par un chômeur à la recherche était en 1977 de 5,8 semaines.

En appliquant ces estimations à l'équation B.3, on obtient une approximation du coût total de la recherche par chômeur qui est égale à 1 015 $. Lorsqu'on multiplie ce chiffre par le nombre total de chômeurs en 1977, les ressources totales consacrées à la recherche s'élèvent à 800 millions de dollars pour cette année-là. Ce chiffre ne comprend pas l'estimation des coûts de la recherche pour les demandeurs d'emploi occupés. En l'absence de données à ce sujet, on peut spéculer que l'addition de ces coûts ferait probablement monter les coûts totaux de l'activité de recherche aux environs du milliard de dollars.

C Estimations des taux de recherche d'emploi

Il existe plusieurs façons de mesurer la contribution de la recherche d'emploi au taux de chômage. Nous pouvons distinguer trois concepts différents de recherche. Premièrement, il y a la quantité de temps qui serait enregistrée si on ne tenait compte que des personnes qui cherchent volontairement un emploi. Deuxièmement, il y a la quantité de temps consacré effectivement à la recherche d'emploi. Enfin, la recherche d'emploi peut ne pas être productive en ce sens qu'elle ne mène pas à l'obtention d'un emploi. Un taux de chômage pourrait être construit sur cette base. Chacun de ces concepts est traité ci-après. Les estimations présentées doivent être considérées comme brutes et extrêmement provisoires. Nous les présentons ici pour illustrer un ordre de grandeur.

Taux de recherche volontaire

Le chômage volontaire est une notion extrêmement délicate. Dans l'esprit de la théorie de la recherche d'emploi, une personne chôme volontairement lorsqu'elle cherche une meilleure offre d'emploi, pas n'importe laquelle. Cette notion est difficile, voire impossible, à mesurer. Les explications qui suivent n'ont pas la prétention de répondre à ce problème. Nous avons plutôt simplement pris les périodes de chômage entreprises volontairement comme mesure du chômage volontaire. Cette approche a évidemment de graves défauts. Une personne qui commence à chômer volontairement peut cesser d'appartenir à cette catégorie de chômeurs si les emplois ne sont pas disponibles. De la même façon, toutefois, des personnes qui se retrouvent en chômage involontairement peuvent prolonger volontairement la durée de ce dernier. Nous présumons que ces deux forces se compensent plus ou moins l'une l'autre.

Comme l'indique le tableau 2-8 du chapitre 2, 247 000 personnes en moyenne ont abandonné volontairement leur emploi en 1977, ce qui représentait 2,4 % de la population active. Ainsi, sur un taux de chômage de 8,2 % en 1977, quelque 2,4 points de pourcentage, soit près de 30 %, provenaient de périodes de chômage commencées volontairement.

Ces 247 000 personnes ne sont pas les seules qui cherchent volontairement un emploi. Comme on le voit au tableau 2-2 du chapitre 2, quelque 270 000 personnes occupées ont aussi déclaré chercher un emploi. De toute évidence, ces personnes remplissaient la condition qu'ils se cherchaient un meilleur emploi. La somme de ces deux chiffres nous donne un total de chercheurs d'emploi volontaires de 517 000. Si on considère que ces personnes seulement se sont cherché un meilleur emploi, quel serait le taux de recherche volontaire ? On peut obtenir celui-ci en divisant 517 000 par 10 498 000, le nombre de personnes actives en 1977, ce qui donne un taux de 4,9 %. Comme ce chiffre représente à la fois des personnes occupées et des personnes en chômage, on ne devrait pas le rattacher directement à la notion habituelle du taux de chômage. Toutefois, il nous donne une indication du temps « frictionnel » maximal consacré à la recherche d'un meilleur emploi.

Taux basés sur les estimations du temps de recherche réel

Ces 517 000 personnes ne se sont pas consacrées à plein temps, c'est-à-dire 40 heures par semaine ou environ, à la recherche d'un emploi. Des études menées aux États-Unis laissent entendre que le temps que consacrent effectivement les chômeurs à la recherche d'emploi varie de 8 à 18 heures par semaine[1]. Aucune estimation semblable n'est disponible au sujet des personnes détenant un emploi, mais nous pouvons en élaborer une de la manière suivante. Les données présentées au chapitre 2 font voir que le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées par les personnes détenant un emploi était en moyenne de 1,6, contre 2,1 chez les chômeurs. Ces chiffres peuvent servir de mesure grossière de pondération (c'est-à-dire 1,6/2,1) pour évaluer le nombre hebdomadaire d'heures de recherche qu'effectuent les personnes occupées, ce qui laisse à entendre que ce nombre se situe entre 6,1 et 13,7. En considérant à la fois les demandeurs d'emploi occupés et en chômage (volontaire) on peut estimer que le taux effectif de recherche entreprise

volontairement varie entre 0,9 et 1,9 % de la population active[2].

Il existe toutefois dans l'économie beaucoup plus de recherche d'emploi que ne l'indique le chiffre de 517 000 que nous venons de citer. Les personnes qui perdent leur emploi font également de la recherche d'emploi, tout comme les personnes entrant dans la population active pour la première fois. L'addition de ces personnes donne un total de 1 047 000 demandeurs d'emploi, ce qui nous donne un taux de recherche d'emploi par rapport à la population active de 1,9 à 4,2 %[3]. Encore ici, cette fourchette ne peut être rattachée directement au taux de chômage, car elle tient compte de personnes détenant un emploi. Si l'on ne tient pas compte de ces dernières, la fourchette estimée est de 1,5 à 3,3 % de la population active.

Taux de chômage établi en fonction de la productivité de la recherche

Jusqu'ici, nous n'avons pas tenu compte du fait que la recherche puisse ne pas mener à l'obtention d'un emploi. Comme on l'a déjà indiqué ailleurs[4], une proportion importante des séjours en chômage (environ 44 % en 1980) n'aboutit pas à l'obtention d'un emploi mais plutôt à un retrait de la population active. En d'autres termes, on peut considérer que seulement 56 % des séjours en chômage donnent lieu à une recherche productive. Comme la durée du chômage pour les périodes qui aboutissent à un retrait de la population active est en quelque sorte plus longue que la durée des périodes qui se terminent par l'obtention d'un emploi, on peut sans risque affirmer qu'environ la moitié du taux de chômage mesuré est attribuable à une recherche d'emploi productive.

Conclusions

La démarche qui précède a dégagé trois séries d'estimations. Premièrement, nous avons trouvé que les personnes qui entreprennent volontairement une recherche d'emploi constituent 4,9 % de la population active. Si ces personnes seulement se consacraient à la recherche d'un meilleur emploi, ce chiffre représenterait le taux de chômage tel que défini par la théorie de la recherche d'emploi. Ce chiffre représente à la fois les personnes qui détiennent un emploi et les chômeurs et n'est par conséquent pas comparable au taux de chômage mesuré. À cause des difficultés que comporte la notion de chômage volontaire, nous ne voudrions pas insister sur ce résultat particulier.

Le deuxième chiffre mesure le nombre d'heures qu'exige effectivement la recherche d'emploi. Il donne des estimations qui varient entre 1,9 et 4,2 %. Cette fourchette constitue une estimation du taux de chômage consacré à la recherche lorsqu'on considère le nombre d'heures effectivement passées à la recherche. Comme ces estimations, encore une fois, comprennent la recherche d'emploi des personnes occupées, elles ne sont pas toutes des composantes du taux de chômage mesuré. La troisième estimation se compare directement au taux de chômage puisqu'elle exclut le temps que les personnes occupées consacrent à la recherche. Cette estimation laisse à entendre qu'environ la moitié du taux de chômage mesuré représente une recherche productive.

Compte tenu du caractère approximatif de ces mesures, nous pensons qu'environ 4 % de la population active, soit la moitié du taux de chômage mesuré, peut être considéré en chômage à cause d'activités liées à la recherche d'emploi.

Notes

CHAPITRE 2

1 Pour plus de renseignements sur l'Enquête sur la population active, voir Statistique Canada, *La population active*, Statistique Canada, nº 71-001 au catalogue, publication mensuelle.

2 Pour de plus amples renseignements, voir Hasan et Gera (1980).

3 Voir Vanderkamp (1975).

4 Beaucoup de travaux ont été publiés sur la révolution qui, dans le domaine de l'information, s'apprête à transformer les sociétés postindustrielles. On sait aussi pertinemment que l'industrie des communications connaît une baisse de ses coûts moyens. Voir Bell (1979) et Zeman (1979).

5 Gower (1975) signale une plus grande incidence (36 %) de la recherche en cours d'emploi. Il se réfère cependant à l'incidence de la recherche au cours des six derniers mois, ce qui diffère de la définition de l'EPA.

6 Voir Rosenfeld (1977).

7 Pour une définition du terme chômeur, voir Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue.

8 Pour des définitions, voir McDonald (1978).

9 Voir Hasan et Gera (1980)

10 Nous définissons les licenciés temporaires comme des personnes licenciées qui prévoient être rappelées par leurs employeurs à l'intérieur d'une période de six mois.

11 Voir Clark et Summers (1979).

12 Voir United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Jobseeking Methods Used by American Workers*, Washington (D.C.), G.P.O., 1975.

13 Les données de l'EPA évaluent la durée du séjour en chômage jusqu'à la date de l'enquête. Ces données sont affligées de deux types d'erreurs systématiques qu'on appelle l'erreur d'« interruption » et l'erreur de « durée ». Cette dernière prédomine ordinairement de sorte que la durée moyenne calculée à partir des périodes de chômage en cours est plus longue que celle des périodes de chômage complètes. Pour une analyse de la relation entre les périodes de chômage incomplètes et complètes, voir Salant (1977). Pour une étude appliquée au Canada, voir Hasan et de Broucker (1982).

14 Voir Rees et Schultz (1970).

15 Il se peut également que ceux qui emploient des adolescents – dont bon nombre sont des travailleurs à temps partiel ou qui ne travaillent qu'une partie de l'année – préfèrent souvent les embaucher directement plutôt que par l'entremise des services publics de placement.

16 D'après les estimations faites par Gordon (1973) aux États-Unis, le demandeur moyen en chômage ne consacrerait qu'environ 8,4 heures par semaine à l'activité de recherche. Felder (1975), pour sa part, estime le temps de recherche à 17 heures environ par semaine. Faute de données canadiennes sur ce sujet, nous présumons que les chômeurs consacrent environ 15 heures par semaine à la recherche.

17 Voir United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employment and Earnings*, Washington (D.C.), G.P.O., publication mensuelle.

CHAPITRE 3

1 La raison pour laquelle la dispersion des salaires ne disparaît pas à mesure que se prolonge la recherche demeure une question non résolue. Voir Rothschild (1973) pour un exposé sur cette question.

2 Voir Phelps (1970).

3 Voir Stigler (1962) et Alchian (1970).

4 Pour une démonstration précise, voir Lippman et McCall (1976).

CHAPITRE 4

1 Voir Feldstein (1973*a*).

2 Voir Malhotra (1976).

3 Voir Feldstein (1973*b*).

4 Voir Doeringer et Piore (1971).

5 *RW* n'est pas observable puisqu'il résulte de l'interaction du processus de recherche utilisé par le demandeur et du milieu économique. De plus, si le salaire demandé est fixé au cours de chaque période de manière à ce que le rendement attendu d'une recherche d'emploi supplémentaire soit tout juste égal au coût marginal de cette recherche, alors le salaire demandé est fonction du temps et le point limite varie dans le temps. Voir, par exemple, Kiefer et Neumann (1979).

6 Voir Stephenson (1976).

7 Voir, par exemple, Hall (1973), Kahn (1978) et Kiefer et Neumann (1979).

8 Il est à remarquer que la variable *URATE* possède un signe inverse dans le cas des abandons.

9 Barnes (1975) fournit des estimations pour le premier, le deuxième et le troisième mois. Le chiffre cité ici s'applique au deuxième mois.

10 Voir Feldstein (1973*b*).

11 Pour une analyse détaillée de cet aspect, voir Hasan et Gera (1982).

12 Voir Cartter (1959).

Chapitre 5

1 Voir, par exemple, Ehrenberg et Oaxaca (1976), Classen (1977), Siedule, Skoulas et Newton (1976), Grubel, Maki et Sax (1975), et Green et Cousineau (1976).

2 Nous reconnaissons qu'il s'agit là d'une définition quelque peu restreinte puisqu'elle ne tient pas compte des éléments non salariaux d'un emploi (y compris l'incidence à long terme de la recherche d'emploi).

3 Voir, par exemple, Welch (1977).

4 Voir, par exemple, Kahn (1978).

5 Voir, par exemple, Cooke (1977).

6 Un test de Chow, appliqué afin de vérifier l'indépendance des échantillons relatifs aux personnes qui ont quitté leur emploi et à celles qui ont été licenciées a donné comme résultat un *F* statistiquement significatif de 1,41 pour les hommes et de 1,83 pour les femmes, ce qui indique que la productivité sous-jacente du processus de recherche d'emploi n'est pas la même dans le cas des abandons et dans le cas des licenciements. Il convient donc d'estimer des équations distinctes pour les abandons et les licenciements. Le lecteur aura noté que dans la régression appliquée à l'ensemble des hommes (et à l'ensemble des femmes), nous introduisons une variable muette *QL* (égale à 1 s'il y a abandon, 0 autrement), de même qu'une variable d'interaction *D* x *QL*.

7 Voir, par exemple, Clark et Summers (1979).

8 Cette durée de chômage consacré à la recherche peut être considérée comme étant de nature frictionnelle. Rees (1957), par exemple, a recours à une durée limite d'inclusion de dix semaines comme moyen possible de distinguer le chômage frictionnel des autres types de chômage. Cependant, dans bon nombre de publications gouvernementales, on établit souvent une distinction importante entre un chômage qui dure 15 semaines ou moins et celui qui dure plus longtemps. Voir Fleisher (1970), p. 263.

9 Les résultats détaillés sont disponibles sur demande. Voir, par exemple, Gera et Hasan (1981).

10 On a beaucoup écrit sur la segmentation des marchés du travail au cours des dernières années. Bien que l'on continue à discuter du mérite des théories portant sur la segmentation du marché du travail, on est généralement d'accord sur les éléments théoriques qui distinguent le secteur primaire du secteur secondaire. Voir, par exemple, Doeringer et Piore (1971), Loveridge et Mok (1978), et Wachter (1974).

11 Dans l'échantillon, la distribution des salaires affiche une variance beaucoup plus petite dans le cas des travailleurs féminins que dans celui des travailleurs masculins.

12 La discrimination salariale constitue également l'une des caractéristiques des marchés du travail segmentés. Selon la méthode appliquée par Gunderson (1979), nos estimations indiquent que près de 63 % des différences de salaire entre les hommes et les femmes dans notre échantillon peuvent être attribuées à la discrimination salariale à l'encontre des femmes. Ces estimations se rapprochent beaucoup de celles de Gunderson (1979), et de Robb (1978) dans le contexte canadien.

13 Voir, par exemple, Kiefer et Neumann (1979).

14 Les résultats d'autres études de l'assurance-chômage, comme celle de Mortensen (1977) et d'études canadiennes comme celles de Grubel, Maki et Sax (1975), de Green et Cousineau (1976), et de Siedule, Skoulas et Newton (1976), confirment également l'importance de l'incidence de l'assurance-chômage. Cependant, bien qu'elles indiquent toutes une incidence positive, leurs résultats portent sur l'incidence sur le taux de chômage et non sur la durée du chômage consacré à la recherche comme tel.

15 Le fait qu'un taux de chômage plus élevé soit associé à une durée plus courte de recherche vient certainement appuyer la théorie selon laquelle le chômage est en partie un choix conscient. Cet argument nous a été soumis par un observateur anonyme.

Chapitre 6

1 Voir, par exemple, Tobin (1972), et Clark et Summers (1979).

2 Voir l'appendice C pour la méthodologie employée.

3 Les estimations du taux de chômage naturel au Canada pour la période 1977-1978 se situent entre 6,5 et 7 %. Voir, par exemple, Fortin et Newton (1980).

4 Voir Bradshaw (1973).

5 Voir Gera et Hasan (1982).

6 Une enquête sur le comportement des employeurs à la recherche d'employés a, paraît-il, été entreprise récemment par Emploi et immigration Canada, mais cette source de données n'est pas accessible pour utilisation publique.

Appendice B

1 Voir la note 16 du chapitre 2.

2 Comme le rapporte Statistique Canada dans sa *Revue statistique du Canada*, nº 11-003F au catalogue, janvier 1979, p. 55, la rémunération hebdomadaire moyenne des personnes occupées était de 249,95 $ au cours de l'année 1977. En faisant l'hypothèse que les revenus moyens des personnes qui sont devenues chômeurs sont égaux à la moyenne des revenus de

toutes les personnes occupées, l'estimation de W_0 ajusté en fonction de h représente alors 70 % seulement de la rémunération hebdomadaire moyenne. Bien que nous n'ayons aucune estimation directe de h, nous présumons que sa valeur se situe aux environs de 30 % de W_0. La valeur de cette estimation est fondée sur les calculs effectués par Gordon (1973) aux États-Unis.

APPENDICE C

1 Voir Gordon (1973) et Felder (1975).

2 Le chiffre inférieur de la fourchette est obtenu comme suit :

$$\text{(C.1)} \quad \left\{270\,000\left(\frac{8}{40}\right)\left(\frac{1,6}{2,1}\right)\right\} + 247\,000\left(\frac{8}{40}\right) = 90\,500$$

Ce chiffre de 91 000 divisé par 10 498 000 (la population active en 1977) donne un taux de 0,9 %. La fraction (8/40) représente le nombre d'heures de recherche par semaine. La fraction (1,6/2,1) représente la pondération du temps de recherche d'emploi des personnes occupées. Le chiffre 270 000 représente les demandeurs d'emploi occupés alors que les 247 000 sont des demandeurs d'emploi en chômage qui ont entrepris volontairement leur recherche d'emploi. On obtient le chiffre supérieur de la fourchette en ramplaçant (8/40) par (18/40).

3 Ces chiffres sont obtenus en ramplaçant les 247 000 de l'équation C.1 par 777 000 demandeurs d'emploi en chômage, alors qu'on obtient le chiffre supérieur de la fourchette par la substitution de (18/40).

4 Voir Hasan et de Broucker (1982).

Liste des tableaux et graphiques

Tableaux

2-1 Nombre mensuel moyen de demandeurs d'emploi et taux de recherche selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977 5

2-2 Nombre mensuel moyen de demandeurs d'emploi occupés, taux de recherche en cours d'emploi et ratio aux demandeurs en chômage selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977 6

2-3 Distribution selon l'âge des demandeurs d'emploi masculins et féminins occupés qui ont changé d'emploi ou qui en ont trouvé un, en proportion de tous les demandeurs occupés, Canada, 1977 8

2-4 Nombre mensuel moyen et proportion des chômeurs qui ont cherché du travail ou qui n'en ont pas cherché, Canada, 1977 8

2-5 Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage et distribution de la population active totale selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977 9

2-6 Comparaison des taux de chômage et de la distribution du chômage, Canada et États-Unis, 1975-1978 10

2-7 Nombre mensuel moyen et proportion des abandons volontaires par rapport à l'ensemble des chômeurs, Canada, 1975-1978 11

2-8 Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage volontaire selon certaines caractéristiques de la population active, 1977 11

2-9 Nombre mensuel moyen et distribution des demandeurs d'emploi en chômage involontaire selon certaines caractéristiques de la population active, 1977 12

2-10 Comparaison du nombre mensuel moyen et de la proportion des travailleurs licenciés par rapport à l'ensemble des chômeurs, Canada et États-Unis, 1975-1977 13

2-11 Distribution des licenciements, du chômage et de l'emploi et incidence des licenciements par secteur d'activité, Canada et États-Unis, 1977 13

2-12 Durée moyenne du chômage, par sexe, âge et état matrimonial, Canada, 1977 14

2-13 Distribution des chômeurs selon la durée de la recherche d'emploi et d'après certaines caractéristiques de la population active, 1977 15
2-14 Distribution des demandeurs d'emploi selon le temps qu'ils demeurent sans emploi, par sexe, Canada, 1977 16
2-15 Taux d'utilisation des méthodes de recherche en cours d'emploi selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977 17
2-16 Taux d'utilisation des méthodes de recherche en chômage selon certaines caractéristiques de la population active, Canada, 1977 18
2-17 Nombre moyen de méthodes de recherche utilisées par les demandeurs d'emploi en chômage selon la durée de la recherche, Canada, 1977 19
2-18 Classement des coefficients de réussite et des taux d'utilisation des méthodes de recherche utilisées par les demandeurs d'emploi en chômage, Canada, 1971 20
4-1 Moyennes et écarts-types des variables utilisées dans le modèle du changement de salaire pour les demandeurs d'emploi qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978 29
4-2 Définitions des variables utilisées 30
4-3 Estimations empiriques des modèles à salaire demandé constant et à salaire demandé variable pour les demandeurs d'emploi masculins qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, Canada, 1973-1978 33
4-4 Estimations empiriques des modèles à salaire demandé constant et à salaire demandé variable pour les demandeurs d'emploi féminins qui ont abandonné leur emploi ou qui ont été licenciés, Canada, 1973-1973 34
4-5 Variations du salaire demandé par les demandeurs d'emploi ayant à subir une semaine additionnelle de chômage, telles que suscitées par le niveau de salaire escompté, la situation syndicale et le taux de chômage en vigueur, par sexe, Canada, 1973-1978 37
5-1 Changement des salaires postérieurs au chômage par rapport aux salaires antérieurs au chômage pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978 44
5-2 Distribution des demandeurs d'emploi dont le salaire postérieur au chômage était supérieur ou inférieur au salaire antérieur au chômage, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978 44
5-3 Estimations empiriques du modèle du changement de salaire qui ont pour but de déterminer la productivité du temps de recherche pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, hommes, Canada, 1973-1978 45
5-4 Estimations empiriques du modèle du changement de salaire qui ont pour but de déterminer la productivité du temps de recherche pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, femmes, Canada, 1973-1978 46

5-5 Distribution des demandeurs d'emploi selon la durée de la recherche, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978 47

5-6 Estimations empiriques du changement du salaire pour les demandeurs d'emploi qui consacrent une semaine supplémentaire à la recherche, par sexe et par motif de cessation d'emploi, Canada, 1973-1978 48

5-7 Estimations empiriques de la durée de la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi qui ont quitté leur emploi ou qui ont été licenciés, par sexe, Canada, 1973-1978 50

Graphiques

2-1 Représentation schématique des variables relatives à la recherche d'emploi par rapport aux composantes de la population active 4

3-1 Courbe de la distribution des offres salariales 24

Bibliographie

ALCHIAN, A. A., « Information Costs, Pricing and Resource Unemployment », dans *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, E. S. Phelps (éd.), New York, W. W. Norton, 1970, pp. 27-52.

BARNES, W. F., « Job Search Models, The Duration of Unemployment, and the Asking Wage: Some Empirical Evidence », *The Journal of Human Resources*, vol. 2, 1975, pp. 20-42.

BELL, Daniel, « Communication Technology – For Better or For Worse », *Harvard Business Review*, vol. 57, nº 3, 1979, pp. 20-42.

BRADSHAW, T. F., « Jobseeking Methods Used by Unemployed Workers », *Monthly Labor Review*, vol. 96, 1973, pp. 35-40.

——— et J. L. SCHOLL, « The Extent of Job Search during Layoff », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976, pp. 515-526.

Canada, Ministère de l'Industrie et du commerce, « Labour Force Tracking Regression Results », reprographié, Direction de l'analyse économique, Ottawa, janvier 1979*a*.

———, « A Report on the Labour Force Tracking Project », reprographié, Direction de l'analyse économique, Ottawa, mars 1979*b*.

CARTTER, Allan M., *Theory of Wages and Employment*, Chicago, Richard D. Irwin, 1959.

CLARK, K. B. et L. H. SUMMERS, « Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1979, pp. 13-72.

CLASSEN, K. P., « The Effect of Unemployment Insurance on the Duration of Unemployment and Subsequent Earnings », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, 1977, pp. 438-444.

COOKE, W. N., « Turnover and Earnings: Some Empirical Evidence », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, 1977, pp. 438-444.

DOERINGER, P. B. et M. J. PIORE, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D. C. Heath, 1971.

EHRENBERG, R. G. et R. L. OAXACA, « Unemployment Insurance, Duration of Unemployment, and Subsequent Wage Gain », *American Economic Review*, vol. 66, 1976, pp. 754-766.

FELDER, H. E., « Job Search: An Empirical Analysis of the Search Behavior of Low Income Workers », Center for the Study of Welfare Policy, SRI International, Research Memorandum 25, Menlo Park, Calif., mai 1975.

———, *Unemployment Insurance, Wage Changes and Search Behavior: An Analysis*, Center for the Study of Welfare Policy, SRI International, Research Memorandum 46, Menlo Park, Calif., octobre 1977.

FELDSTEIN, M. S., *Lowering the Permanent Rate of Unemployment*, U.S. Congress, Joint Economic Committee, Washington, G.P.O., 1973*a*.

———, « The Economics of the New Unemployment », *The Public Interest*, vol. 33, 1973*b*, pp. 3-42.

———, « The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1975, pp. 727-745.

FISHMAN, L., ALLEN, J., BURGE, B. et C. EATON, *Reemployment Experience of Defense Workers: A Statistical Analysis of the Boeing, Martin and Republic Layoffs*, U.S. Arms Control and Disarmament Agency, Washington, G.P.O., 1968.

FLEISHER, B. M., *Labor Economics: Theory and Evidence*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1970.

FORTIN, P. et K. NEWTON, « Labour Market Tightness and Wage Inflation in Canada », document présenté à la Brookings Conference on Labor Market Tightness and Inflation, Washington, D.C., 6 et 7 novembre 1980.

GERA, S. et A. HASAN, « Job Search, Duration of Unemployment and Subsequent Wage Gain », Conseil économique du Canada, Document nº 202, Ottawa, 1981.

———, « More on the Returns to Job Search: A Test of Two Models », *Review of Economics and Statistics*, vol. 64, 1982, pp. 151-156.

GORDON, R. J., « The Welfare Cost of Higher Unemployment », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1973, pp. 133-205.

GOWER, D. E., *Caractéristiques de la recherche d'un emploi au Canada*, Statistique Canada, Études spéciales en main-d'œuvre, Série A, nº 10, Ottawa, Information Canada, 1975.

GREEN, C. et J. M. COUSINEAU, *Chômage et programmes d'assurance-chômage*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976.

GRONAU, R., « Information and Frictional Unemployment », *American Economic Review*, vol. 61, 1971, pp. 290-301.

GRUBEL, H. G., MAKI, D. et S. SAX, « Real and Insurance Induced Unemployment in Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 8, 1975, pp. 174-191.

GUNDERSON, M., « Decomposition of Male/Female Earnings Differential: Canada 1970 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 12, 1979, pp. 479-485.

HALL, R. E., « Wages, Income, and the Flows of Work in the U.S. Labor Force », dans *Income Maintenance and Labor Supply Econometric Studies*, Glen G. Cain et Harold W. Watts (éds.), pp. 102-159. University of Wisconsin, Institute for Research on Poverty, Chicago, Rand McNally, 1973.

HASAN, A. et P. DE BROUCKER, « Duration and Concentration of Unemployment », *Revue canadienne d'économique*, vol. 8, nº 4, 1982.

HASAN, A. et S. GERA, « Aspects of Job Search in Canada », Conseil économique du Canada, Document nº 156, Ottawa, 1980.

———, « Reservation Wages in Canadian Labour Markets », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 37, 1982, pp. 65-92.

KAHN, L. M., « The Returns to Job Search: A Test of Two Models », *Review of Economics and Statistics*, vol. 40, 1978, pp. 496-503.

KALISKI, S. F., « Notes on Unemployment: Issues in Canadian Public Policy », reprographié, Kingston, Université Queen's, 1979.

KASPER, H., « The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment », *Review of Economics and Statistics*, vol. 49, 1967, pp. 165-172.

KIEFER, N. M. et G. R. NEUMANN, « An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis », *Journal of Political Economy*, vol. 87, 1979, pp. 89-107.

LIPPMAN, S. A. et J. J. MCCALL, « The Economics of Job-Search: A Survey – Part I », *Economic Inquiry*, vol. 14, 1976, pp. 155-189; « Part II », *Economic Inquiry*, vol. 14, 1976, pp. 347-368.

LOVERIDGE, R. et A. L. MOK, *Theories of Labour Market Segmentation: A Critique*, Boston, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1978.

MALHOTRA, S., « Job Search Behavior: An Empirical Analysis of Unemployment Duration », thèse de doctorat, University of Washington, 1976.

MCCALL, J. J., « Economics of Information and Job Search », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 74, 1970, pp. 113-126.

MCDONALD, B., « Flows into Unemployment », Statistique Canada, Document de recherche nº 17, Ottawa, mai 1978.

MORTENSEN, D., « Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve », *American Economic Review*, vol. 60, 1970, pp. 847-862.

———, « Unemployment Insurance and Job-Search Decisions », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, 1977, pp. 505-517.

PHELPS, E. S. (éd.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York, W. W. Norton, 1970.

REES, A., « The Meaning and Measurement of Full Employment », dans *The Measurement and Behavior of Unemployment*, a conference of the University-National Bureau Committee for Economic Research, 1957, pp. 13-60, Princeton, Princeton University Press.

——— et G. P. SCHULTZ, *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, Chicago, University of Chicago Press, 1970.

ROBB, R. E., « Earnings Differential between Males and Females in Ontario, 1971 », *Revue canadienne d'économique*, vol. 11, 1978, pp. 350-359.

ROSENFELD, C., « The Extent of Job Search by Employed Workers », *Monthly Labor Review*, vol. 100, nº 3, 1977, pp. 58-62.

ROTHSCHILD, Michael, « Models of Market Organization with Imperfect Information: A Survey », *Journal of Political Economy*, vol. 81, 1973, pp. 1283-1308.

SALANT, S., « Search Theory and Duration Data: A Theory of Sorts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, 1977, pp. 39-57.

SALOP, S., « Systematic Job Search and Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 40, 1973, pp. 191-201.

SANT, Donald T., « Reservation Wage Rules and Learning Behavior », *Review of Economics and Statistics*, vol. 59, 1977, pp. 43-49.

SCHMIDT, R. M., « The Determinants of Search Behavior and the Value of Additional Unemployment », University of Rochester, Graduate School of Management, Working Paper 7429, septembre 1974.

SIEDULE, T., SKOULAS, N. et K. NEWTON, *La population active et les politiques économiques – Une analyse économétrique*, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976.

STEPHENSON, S. P., Jr., « The Economics of Youth Job Search Behavior », *Review of Economics and Statistics*, vol. 58, 1976, pp. 104-111.

STIGLER, G. J., « The Economics of Information », *Journal of Political Economy*, vol. 69, 1961, pp. 213-225.

———, « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economy* vol. 70, 1962, pp. 94-105, October supplement.

TOBIN, J., « Inflation and Unemployment », *American Economic Review*, vol. 62, 1972, pp. 1-18.

VANDERKAMP, John, *La mobilité de la main-d'œuvre au Canada*, Conseil économique du Canada, Études spéciales nº 16, Ottawa, 1975.

WACHTER, M. L., « Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1974, pp. 637-693.

WELCH, F., « What Have We Learned from Empirical Studies of Unemployment Insurance », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, 1977, pp. 451-461.

WHIPPLE, D., « A Generalized Theory of Job Search », *Journal of Political Economy*, vol. 81, 1973, pp. 1170-1189.

ZEMAN, Z., *The Impacts of Computer/Communications on Employment in Canada: An Overview of Current OECD Debates*, Montreal, Institut de recherches politiques, novembre 1979.